

CA1 L38

76071

Government
Publications



AN OUTLINE OF THE CANADIAN LABOUR RELATIONS SYSTEM

By André Beaucage

Employment Relations Branch
Canada Department of Labour

Ottawa
March 1976



Travail
Canada

Labour
Canada

Forward

This outline provides a brief introduction to labour relations in Canada. Primarily descriptive, it is intended for readers who are not already familiar with many of the basic facts about the country's labour relations machinery and procedures.

In our experience there is often a need for summary of labour relations in differing national contexts. The information must be reasonably current in situations which are undergoing continuous change, and the material can be misleading unless it is related to the broader institutional settings in which labour relations are conducted.

To assist in meeting these conditions a common framework has been developed to guide the outline descriptions of national systems of labour relations. The framework has been used for this outline of the Canadian system, and if this report is found useful, consideration will be given to producing similar outlines for other countries.

A study prepared

by André Beaucage

It is hoped that this outline will stimulate further interest in the subject and help to develop a wider understanding of this complex area of social relations. Comments or suggestions for improvement from readers would be welcome.

Employment Relations Branch
Canada Department of Labour

A number of individuals assisted in the preparation of this outline by their criticism, advice and technical assistance. Special thanks are due to J. Robin, Y. Moisan, R. Fortin and E. Eaton. The work was prepared under the direction of Dr. Garfield Clark.

Honourable John Munro
Minister

T.M. Eberlee
Deputy Minister

R.F. Moore
Acting Director
Employment Relations

Ottawa
March 1976

Foreword

This outline provides a brief introduction to labour relations in Canada. Primarily descriptive, it is intended for readers who are not already familiar with many of the basic facts about the country's labour relations machinery and procedures.

In our experience there is often a need for summary information on labour relations, or on particular aspects of labour relations in differing national contexts. The information must be reasonably current in situations which are undergoing continuous change, and the material can be misleading unless it is related to the broader institutional settings in which labour relations are conducted.

To assist in meeting these conditions a common framework has been developed to guide the outline descriptions of national systems of labour relations. The framework has been used for this outline of the Canadian system, and if this report is found to be generally useful, consideration will be given to producing and making available similar outlines for other countries.

It is hoped that this outline will stimulate further interest in the subject, and help to develop a wider understanding of this complex area of social relations. Comments or suggestions for improvement from readers would be welcome.

A number of persons have contributed to the preparation of this outline by their criticism, advice and technical assistance. Special thanks are due to J. Robin, Y. Moisan, B. Fortin and K. Eaton. The work was prepared under the direction of Dr. Garfield Clack.

R.K. Moores
Acting Director
Employment Relations

Foreword

This outline provides a brief introduction to labour relations in Canada. Primarily descriptive, it is intended for readers who are not already familiar with many of the basic facts about the country's labour relations machinery and procedures.

In our experience there is often a need for summary information on labour relations, or on particular aspects of labour relations in different national contexts. The information must be reasonably current in situations which are undergoing continuous change, and the material can be misleading unless it is related to the broader institutional settings in which labour relations are conducted.

To assist in meeting these conditions a common framework has been developed to guide the outline descriptions of national systems of labour relations. The framework has been used for all countries included in this report. This report will be given a preliminary outline for the countries for which it is being prepared. It is hoped that this outline will provide a further understanding of the country areas of labour relations. Comments or suggestions for improvement from readers would be welcome.

A number of persons have contributed to the preparation of this outline by their criticism, advice and technical assistance. Special thanks are due to J. Robin, Y. Weisman, A. Fortin and E. Eaton. The work was prepared under the direction of Dr. Garfield Clark.

E. V. Moore
Academic Director
Employment Relations

An outline of the canadian labour relations system

Table of Contents

	Page
Foreword	
I Introduction	1
II The Canadian Context	3
1) The political aspect	3
2) The socio-economic aspect	4
3) The legal aspect	5
4) Other	7
III The Actors	8
1) The employers	8
a) structure and power	8
b) philosophy and aims	11
2) The employees	12
a) structure and power	12
b) philosophy and aims	20
3) Government	21
4) Private organizations	23
5) The public	24
IV Mechanisms of interaction	25
1) Non-unionized sector	25
2) Unionized sector	26
a) collective agreement	26
b) certification and bargaining units	27
c) collective bargaining	29
i) form	29
ii) frequency	30
iii) stages	31
iv) aim of collective bargaining	33

d) Management of working conditions	35
i) under management authority	35
ii) under the law	35
3) Special sectors	36
a) "public" sector	36
b) sectors governed by order in council (Québec)	38

V CONCLUSION	40
--------------	----

APPENDIX	41
----------	----

BIBLIOGRAPHY	47
--------------	----

The term "labour relations system" or "industrial relations system" covers an impenetrable mass of interdependent variables that determine, to a greater or lesser extent, the standards and rules, both formal and informal, of various dynamic labour relations.¹ We are thinking of issues such as income security and labour standards, personnel management techniques, job satisfaction, the labour market, unemployment, and also the collective bargaining process as such. We shall give particular emphasis to this last point, not because it is the most important one, but because questions about industrial relations systems generally concentrate on this subject. This outline of the Canadian system should answer some of these queries and is included as an objective information document on the labour relations system in Canada.

In this perspective, we thought it relevant to have our readers' attention on the work of J. Dunlop² and A.W.J. Gode³ in its macroscopic application. The models,

¹ See H.C. Henrich, Jr., "Conceptual Systems of Industrial Relations", reprint no. 37, Industrial Relations Center, University of Wisconsin. Also, Labour Relations, Second Edition, South-Western Publ. Co. 1955, Chapters 4 and App. 3.

² See Dunlop et al., "Toward an industrial relations theory: a discussion", in Industrial Relations Journal, Spring, Vol. 6, No 1, 1955, pp 14-20.

³ Industrial Relations Systems, New York, Holt, 1958.

The Canadian Labour Relations System

I

Introduction

In this essay we shall attempt to give an overview of the operational system of labour relations in Canada. We use the term "operational system", as opposed to "conceptual system". The former relates to the description of the reality of institutionalized relationships in the labour world, while the latter tries to explain the former, using abstract variables and models.¹ For the purposes of our study, we shall describe the main aspects of labour relations in Canada, without attempting to provide a theoretical basis.

The terms "labour relations system" or "industrial relations system" cover an impressive series of interdependent variables that determine, to a greater or lesser extent, the standards and rules, both formal and informal, of various dynamic labour relations.² We are thinking of issues such as income security and labour standards, personnel management techniques, job satisfaction, the labour market, unemployment, and also the collective bargaining process as such. We shall give particular emphasis to this last point, not because it is the most important one, but because questions about industrial relations systems generally concentrate on this subject. This outline of the Canadian system should answer some of these queries and is intended as an objective information document on the labour relations system in Canada.

In this perspective, we thought it relevant to base our method of presentation on the work of J. Dunlop³ and A.W.J. Craig,⁴ in its macroscopic application. The models,

¹ See H.G. Heneman, Jr., "Conceptual Systems of Industrial Relations", Reprint No. 57, Industrial Relations Center, University of Minnesota. Also: Labour Economics, Second Edition, South-Western Publ Co. 1965, Chapter 4 and App A.

² See Goodman et al, "Rules in industrial relations theory: a discussion", in Industrial Relations Journal, Spring, Vol 6, No 1, 1975, pp 14-30

³ Industrial Relations Systems, New York, Holt, 1958

which tend to be operational rather than conceptual, give us the elements for a descriptive analysis of labour-management relations. We decided to put our variables under three headings: the canadian context (Chapter II), the actors (Chapter III) and the mechanisms of interaction (Chapter IV).

The next chapter will give a brief description of the sociological, political, legal and economic aspects of the Canadian system. This will be followed, in Chapter III, by an analysis of the nature and structure of the various groups of participants on the labour relations scene. We shall also attempt a brief interpretation of the philosophy and objectives of each group. In Chapter IV we shall discuss mechanisms for interaction between the participants in question. Although the emphasis will be on the union sector, the non-union sector will also receive our attention. We shall describe the nature of the bargaining process, and some possible results.

4 "A model for the analysis of industrial relations systems", paper presented at the annual meeting of the Canadian Political Science Association, June 7, 1967. It is to be noted here that other approaches have been proposed. Many of these have been a discussed by Blain and Gennard "Industrial Relations theory - a critical review" in British Journal of Industrial Relations, Vol 8, No 3, 1970, or more recently by K. Laffer, "Is Industrial Relations an Academic Discipline?" in Journal of Industrial Relations, March 1974.

II

The Canadian Context

The aspects selected for discussion in this chapter are far from exhaustive. However, we feel that they are among the most relevant to a macroscopic view of a labour relations system.

1) The political aspect

Canada's political organization is based on the federal system, which grants distinct powers to the central and provincial authorities (the ten provinces). At a third level, the municipal authorities, although their powers are more restricted, also have competence in certain areas. In labour relations, the federal and provincial governments each have a special responsibility, which will be explained presently. Municipalities have the same responsibility as private employers.¹

Typical of the Canadian form of government, which could be called a "liberal democracy", is the parliamentary system, patterned after the British model. Although at first it was basically a two-party system, third parties are acquiring considerable importance at both the federal and provincial levels. What we should remember because of its particular relevance to labour relations and labour disputes is the bond between the executive and legislative powers, between the Cabinet (the ministers) formed by the party in power and the legislature, where various parties are represented. Usually, the government formed by the party in power has an absolute majority, and as party solidarity binds members to positions taken by the party caucus, and especially to the Cabinet, in the case of the majority party, the separation between the executive and legislative powers is often less than distinct. So, it

¹ The Northwest and Yukon Territories are under the jurisdiction of the Canadian Government. They are administered by a Council that has limited legislative powers in certain areas. The Canada Labour Code applies to these two territories but may be amended by the orders submitted by the Council and ratified by the Canadian Government.

will be difficult for the House of Commons to intervene as an impartial arbitrator when conflict exists between the State and a group of its employees.

2) The socio-economic aspect

Canadian society is based on a capitalist economic system of the "mixed enterprise" type. In fact, although private corporations play the most important role in the economy, the various governments are constantly increasing their share in the economic activity of the country, as shown in the table below.

Expenditures of the three levels of government (\$ millions)

Year	GNP	Total expenditures	in % of GNP	Expenditures on goods and services	in % of GNP
1950	18,491	4,080	22.0	2,449	13.2
1960	38,359	11,380	29.6	6,841	17.8
1970	85,610	31,112	36.3	19,782	23.1
1973	118,902	44,751	37.6	27,174	22.8

Source: Statistics Canada, National Income and Expenditure Accounts, cat. 13-001 and Department of Finance, Economic Review, 1974.

The above figures do not show the growing socio-economic regulation of the activity of private enterprise by the governments in Canada.

"Yet despite this growing state involvement, the economy remains largely governed by competitive and institutional forces created by individuals and organizations pursuing their own economic and social goals."²

² The Report of the Task Force on Labour Relations, Canadian Industrial Relations, Privy Council Office, Ottawa, Queen's Printer, 1969, page 13.

Canada, which belongs to the group of industrialized countries, has a large primary sector (raw materials), as compared to the secondary or manufacturing sector. As in all industrialized countries the services or tertiary sector plays an important role. Canada's standard of living, among the highest in the world, is largely due to American industry's need for raw materials, to American technology and to the proximity of the American market. However, this American contribution to the development of the Canadian economy has led to domination, to a certain extent, of major industrial sectors by American capital, with all the dangers and problems that implies for Canadian political autonomy.

The above elements of the socio-economic context partly explain certain aspects of Canadian labour relations, such as union and bargaining structures in a number of industries that are dominated by the American multinational companies. These structural aspects will be further discussed in the two following chapters.

3) The legal aspect³

Canadian labour legislation is above all federal in origin. A number of years after the British experience and some years before such legislation was passed in France and the United States, the first federal labour law was passed (1872). After the conviction of Toronto typographers following a strike, the Parliament of Canada passed two bills which made it legal to form worker organizations, to go on strike and to picket peaceably. The legality of such activities was recognized by the Canadian Criminal Code in 1900. Between 1900 and 1935, the various parliaments in Canada followed the federal government and passed legislation concerned mainly with the problems of labour disputes. Mechanisms set up for the peaceful settlement of disputes were based on intervention (conciliation, inquiries, arbitration), which was at first voluntary, but soon became compulsory. The state became more and more involved in the actual collective bargaining process, contrary to what happened in European countries.

³ For an analysis of the development of this legislation, see H.D. Woods, Labour Policy in Canada, Second Edition, Macmillan 1973, Chapter III.

Not until after the Second World War did various Canadian legislatures, following the example set by the Wagner Act in the US,⁴ change the orientation of their legislation. The emphasis was no longer on protecting the public from work stoppages. The trend was now toward protecting workers and their right to organize, and toward encouragement of collective bargaining. Employer interference in union organization was forbidden, a procedure for union certification established and the obligation to bargain "in good faith" set out in the legislation. Briefly, a series of important laws were passed at the two levels of government and shaped the development of the labour relations system as we know it today. Since 1950, several modifications and refinements have been made, but the actual concept of the system, developed in the late forties, has remained unchanged.

Thus, labour relations in Canada are now governed by eleven more or less similar Acts, which basically follow the American model, although some British and Australian influences may be detected, especially in the early texts of our legislation. It is clear, however, that the Canadian legal context is characterized by a greater degree of interventionism and of regulation of union representation and the bargaining process.

Labour relations may be affected by certain aspects of civil law (injunctions, for instance) and criminal law (acts committed during strikes and picketing). Other examples are legislation on (minimum) labour standards relating to wages, vacation, working hours and the like, and on open conflict situations where the public interest is concerned.

Finally, it should be understood that the existence of two higher levels of government implies a separation of powers between two political authorities, federal and provincial. Experts agree that the regulation of labour relations lies mainly, but not exclusively, within the jurisdiction of the provincial legislatures. The same applies to legislation on labour standards. The Parliament of Canada has jurisdiction over certain areas when such authority is part of the powers granted Parliament by the British North America Act (Section 9). Examples include areas covered by the provisions of the Criminal Code, interprovincial traffic and trade, postal services and international relations.

⁴ United States National Labor Relations Act, July 5, 1935. The influence of this American law was first formalized in British Columbia and Ontario legislations in 1943 and in the central Government legislation in 1944 (P.C. 1003).

4) Other

Some other aspects that are relevant to labour relations should be mentioned here. In terms of geography, we must remember that Canada covers a huge expanse of land, from the Atlantic to the Pacific, all along the northern border of the United States, and that this immense territory has a population of scarcely more than twenty million people.⁵ One of the implications of this situation is that there are certain problems in union organizing and in some instances of collective bargaining (regarding railway or postal employees, for example).

The Canadian climate, typical of northern regions, gives us hot summers and severely cold winters, which influence the activity of various industries (seasonal cycles) and as a result, the duration of employment and the collective bargaining process.

Finally, we must not forget the cosmopolitan character of the Canadian population and its effects on the behaviour of certain groups. The phenomenon is particularly interesting in the province of Québec, where more than eighty per cent of the population is Francophone. Significant factors in the development of the Québec labour movement, the cultural and historical background of the province have also undoubtedly affected the economic and political orientations of Québec.

⁵ Hence the vital role played by the communications media, and more particularly, the political and historical significance of the railways in Canada.

III

The Actors

The main purpose of this chapter is to describe the structure and the importance of the various parties involved in labour-management relations. We will also attempt to point out briefly the principal values and objectives of each of these groups.

1) The employers (private sector)

a) Structure and power

As we pointed out at the beginning of Chapter II, private enterprise accounts for approximately three-quarters of Canadian economic activity, if we base our calculations on gross national expenditures. Its presence, as compared to that of the various levels of government, is especially significant in the primary and secondary sectors. If we break down industrial activity according to the number of employees per industry, we obtain the following table:

Employment by type of activity (1974)

	,000	%
<u>Goods-producing industries</u>	<u>3,328</u>	<u>36.4</u>
agriculture	473	5.1
forestry, fishing and trapping	106	1.0
mines, quarries and oil wells	127	1.3
manufacturing	2,024	22.1
construction	598	6.5

(cont'd)

Employment by type of activity (1974)

<u>Services</u>	<u>5,809</u>	<u>63.5</u>
transportation and communications	694	7.5
electricity, natural gas and water	96	1.0
commerce	1,575	17.2
finance, insurance and real estate	446	4.8
socio-economic, commercial and personal services	2,386	26.1
public administration	613	6.7
<u>All types of activity</u>	<u>9,137</u>	<u>100.0</u>

Source: Statistics Canada, The Labour Force, catalogue 71-001.

Within each of these categories, the integration of related businesses varies considerably, from the very high level in the tobacco, brewing, automobile manufacturing, distilling, and oil refining industries to the very low level in the clothing, furniture, commercial printing and agricultural industries.¹

Within this diverse industrial structure, we find several employers' associations whose importance and objectives are just as varied. We estimate that there are about 300 official employers' associations in Canada. Several of these organizations, such as the Canadian Manufacturers' Association and the Chambers of Commerce, often act as spokesmen for management on matter relating to industrial relations in general. Their role is primarily at the level of general policies, government policy relating to various aspects of employer activity including labour relations and employers' policies regarding economic trends and developments in industry and labour-management relations. With respect to

¹ See Table A in the appendix for levels of integration and other characteristics of Canada's forty main industries in 1968.

industrial relations and more specifically to collective bargaining, other organizations (for example, le Centre des dirigeants d'entreprise du Québec, the Canadian Construction Association and the Canadian Pulp and Paper Association) attempt mainly to train and inform their members. Finally, some associations negotiate for the employers of an industry or one sector of an industry (construction, clothing, printing, trucking and so on). Sometimes the association looks after only the "technical" side of negotiations. At other times the association may ratify an agreement on behalf of its members.² Thus, according to an unpublished document in the Department of Labour, approximately twenty per cent of employers with more than 500 employees negotiated in groups or associations between 1953 and 1968. Such multi-employer negotiations represented thirty per cent of the employees in these units. The remaining negotiations were undertaken by a single employer.³

From another point of view, questions concerning personnel management, hiring, selection, classification, promotions, or the application of a collective agreement are generally the responsibility of the personnel office (or its equivalent) within each firm. Employers' associations play usually only a very minor part by facilitating the training of personnel directors and staffing officers.

At this time we should draw attention to certain aspects of Canadian industry which directly affect labour relations. In the first place, the domination of a number of sectors of industry by American multi-national corporations has an influence on relations between labour and management, and especially on confrontations with local unions. Thus some conflicts are caused by attempts to transpose American situations to the Canadian context. On the other hand, the evolution of Canadian unionism has been influenced to a great extent by the international structure of businesses, a phenomenon which we will discuss in greater detail later on.

² See the report of the Task Force on Labour Relations, Labour Relations in Canada, Privy Council Office, Ottawa, 1968, p. 32. Labour Canada published recently a Directory of Employer Associations in Canada Having Industrial Relations Functions, 1975

³ In reality, the percentage of agreements involving a single employer would be greater if negotiations with companies having less than 500 employees were taken into account. On this subject, see the article by A.W.J. Craig and H.J. Waisglass. "Collective Bargaining Perspectives", Relations Industrielles, Vol 23, No 4 (1968) p. 582, which is based on the same data.

Aside from that, there are similar problems which national firms encounter in adapting to the socio-economic, political and legal contexts of each Canadian province where they have a production unit. This multiplicity of jurisdictions and the diversity of Canadian and North American contexts not only complicate labour-management relations but also necessitate more decentralized personnel management.

The employer's strength depends, as in most capitalistic countries, on the market conditions or, more precisely, on the degree of control which he has over the demand for labour or the lack of union control of the labour supply. The strength of the employer is, therefore, a function of the production structure of the firm or, more often, of the degree of integration in a given industry, either in terms of production or in terms of labour relations, that is, collective bargaining. What we mean is that a multinational or national corporation which does not depend exclusively on local production will be in a better position to resist union pressure. Because these large-scale businesses are quite prevalent in Canada, this factor contributes to power of Canadian employers vis-à-vis the union structure, which may also be international or national in nature.

b) Philosophy and aims

Canadian employers have always praised the virtues of economic liberalism, the determination of productivity by the forces of supply and demand, and consequently, the major role played by a market free of institutional constraints. However, especially since the beginning of the 1950's, they have moved increasingly toward industrial integration, and the establishment of employers' associations with various aims, and they have come to accept more easily government intervention and the development of unionism. What we are referring to in this latter point is a kind of unionism which could be described as pragmatic; that is, it is oriented toward negotiation for economic advantages rather than opposition to the socio-political system. Nevertheless, there is even today an element of stubborn resistance to this kind of unionism, even though it has enjoyed legal status and been encouraged in Canada for several decades.

The objectives of Canadian businessmen are to maximize their profit margins and to develop their firms or their markets. The first objective is a long-term one and is dependent upon the achievement of the second one, which is of

a more immediate nature. Thus an emphasis on the perfection of marketing techniques is accompanied by an attempt to minimize production costs. This attitude is in keeping with a fundamental value of management - efficiency; this latter is, however, sometimes difficult to reconcile with the aims of the unions or the government, which will be discussed later on.

2) The Employees

a) Structure and power

Despite the fact that the union movement has developed rapidly since its beginnings and especially since the Second World War, even today unionized employees represent about one-third of non-agricultural workers (see Appendix, Table C). We should specify that the unorganized sixty-five per cent of workers are not all "unionizable". There are some who hold positions which are, for example, confidential or executive in nature, and they are thus unable to unionize. However, for the majority of non-unionized employees, the main reason for their lack of union affiliation resides in the type of firm where they work (firms with very few employees, who are geographically dispersed) and the reticent attitude toward unionism shown by some groups of workers - for example, some professional groups and most white-collar workers in the sectors of finance, insurance, banking, services and commerce. A significant proportion of these latter employees belong to associations which are not recognized as unions even though they fulfil several of a union's functions. There is also the opposition of some employers to the creation of a union, as well as weaknesses and obstacles in Canadian laws concerning the unionization of certain categories of employees.

On the other hand, we may hypothesize that the unionized sector exerts a certain amount of influence on the non-unionized sector, partly because of the fear of unionism on the part of employers in the latter sector as well as the effects of market trends on the working conditions of non-unionized employees. It is worth noting here that in 1934 the province of Québec adopted the Collective Agreement Decrees Act which makes obligatory this influence of the unionized sector on the non-unionized sector within certain industries in specific regions.⁵

⁵ We shall devote further discussion to this system at the end of Chapter IV.

Aside from this union influence, or that of market trends for certain categories of employees, the power of the non-unionized employees in relation to management is very limited. This is even more obvious if we consider that the average unemployment rate in Canada for the 1960-75 period was 5.5 per cent, and that it fluctuated between 3.6 per cent and 7.1 per cent (see Appendix, Table B).⁶ This means that in several industrial sectors, the labour supply is greater than the demand, a situation which leaves the non-unionized worker without any real bargaining power. His working conditions often depend on his employer's good will or on legislation setting out minimum labour standards.

As we mentioned earlier, union membership seems to have stabilized at about one-third per cent of the paid labour force, not including the agricultural sector. However, the development of unionism has varied considerably, depending on which geographical or industrial sector we consider. In terms of industrial distribution, the following table is quite revealing: on the whole, gains were higher than losses, and the level of unionization rose from thirty to thirty-six per cent between 1962 and 1973. However, in some sectors, such as commerce, finance and insurance (which occupy an increasingly important place in the country's economic activity), the growth of unionism was very small or even non-existent. Such is not the case with regard to services (especially those of education and health) and in public administration, where we noted a considerable increase in the number of members during the last decade.

⁶ See also Ostry, S. and Zaidi, M.A., Labour Economics in Canada, Macmillan, Second Edition, 1972, Chapter V; and Economic Council of Canada, Shaping the Expansion, tenth Annual Review, Information Canada, Ottawa, 1973, Chapter 8.

Percentage of unionized employees in relation to:

	the total number of unionized employees			the total number of workers in the industry		
	1962	1967	1973	1962	1967	1973
Industrial sectors						
Manufacturing	40.8	39.5	30.6	42.5	45.3	44.7
Transportation, Communication and Public Utilities	23.1	18.8	15.4	73.6	68.1	56.9
Construction	10.1	10.9	10.1	60.2	57.4	74.5
Socio-cultural, commercial and personal services	7.1	8.8	20.8	9.5	11.7	26.5
Forestry and Fishing	2.6	2.5	1.2	45.6	58.5	54.0
Mines, quarries and oil wells	3.5	3.0	2.8	62.5	53.6	66.2
Commerce	2.9	4.1	4.1	5.2	8.0	8.5
Agriculture	*	*	*	*	*	1.8
Public Administration	5.4	10.8	14.8	22.1	50.2	69.1
Finance, insurance and real estate	*	*	*	*	*	*
Others	4.5	1.6	*	*	*	*

* Negligible percentage

Sources: Union Growth in Canada, 1921 - 1967,
Economics and Research Branch, Canada
Department of Labour, Ottawa 1970 (by
Ashagrie, K. and Eaton, J.K.),

The Labour Force, Statistics Canada,
January 1973

With respect to the geographic distribution of unionized manpower, a second table provides a fairly detailed overview of the growth of union membership in relations to all unionized employees in Canada and in relations to all wage-earners in each province.⁷

Union membership according to region, expressed as a percentage of the total unionized work force in Canada and as a percentage of the wage-earners in the region (in brackets).

Region	1927	1947	1967	1973
Atlantic	10 (*)	8 (23.3)	6 (25.7)	7.7 (38.8)
Québec	26 (*)	27 (22.6)	31 (33.0)	28.7 (38.7)
Ontario	32 (*)	37 (22.2)	39 (31.0)	38.2 (34.2)
Prairies	20 (*)	13 (22.6)	11 (21.8)	12.1 (30.2)
British Columbia	12 (*)	15 (35.0)	13 (40.6)	12.6 (41.6)
Canada	100 (*)	100 (28.0)	100 (31.9)	100.0 (36.0)

* Not available

Sources: see the preceding table.

⁷ To a certain extent, the percentages of unionized employees in relations to the total number of wage-earners in the various regions in 1973 overestimates the real growth of unionism in comparison with other years, especially since several professional associations (for example, those of teachers, nurses, and so on) are now considered as unions.

A third important classification of unionized workers can be made on the basis of their occupations. Statistics in this area are, however, very limited. In 1969, W.D. Wood estimated that approximately fifteen per cent of white-collar employees (non-agricultural) were unionized in comparison with sixty per cent of the blue-collar workers.⁸ Moreover, only eight per cent of the white-collar workers were employed in the private sector, a fact which implied that there was a greater unionization of white-collar workers in the public sector. This estimation is quite well supported by the data available on office employees representing the largest group of white-collar workers.

Percentage of employees covered by a
collective agreement*

	1967	1968	1969	1971	1972	1973	1974
Office employees	14	15	19	28	32	31	33
Non-office employees and others	58	59	62	63	63	65	67

Percentage of employees covered by a collective
agreement by industry (1974)*

	Office Employees	Non-office Employees
Meat packing	21	78
Mines	7	81
Manufacturing	9	74

(cont'd)

Percentage of employees covered by a collective
agreement by industry (1974)*

Transportation, communications and other public utilities	42	87
Commerce, finance	3	37
Services	21	40
Civil Service	93	98
All industries	33	70

* The number of employees covered by a collective agreement overestimate the number of union members

Source: Working Conditions in Canadian industry, 1974,
report No. 18, Economics and Research Branch,
Labour Canada.

If we consider that the white-collar workers represent the greatest proportion of the work force and, moreover, that their growth rate was nearly double that of blue-collar workers in recent years⁹, then it is clear that further growth of Canadian unionism depends on organizing more white-collar workers, and the labour movement has been taking action in this regard.

Unionized workers, of which 70 per cent are concentrated in Québec and Ontario, function within a union structure which is rather complex and in many ways peculiar to the Canadian context. We can present an overview of this structure by dividing it into three categories: (1) local independent groups and non-affiliated unions (22.9 per cent of the unionized work force in 1975)¹⁰ and those affiliated with one of the two largest Canadian labour congresses;

⁸ "White-collar organizing challenges", Ontario white-collar union conference, Toronto, Ontario, February 13, 1971

(2) the Confederation of National Trade Unions, CNTU (6.0 per cent); and (3) the Canadian Labour Congress, CLC (71.1 per cent).¹¹ For the time being we will ignore the special case of Québec and consider the Canadian union structure as a whole.

In Canada there are three types of unions or labour federations: international, national, and local. Those in the first category, which in 1975 represented 51 per cent of the unionized work force in comparison with 72 per cent in 1962, recruit the majority of their members in the United States, where their head offices are generally located. In 1975, local and national unions represented 2 per cent and 46 per cent of the work unionized force respectively.

Unions are, in reality, organizations which found and provide a charter for the fundamental unit of the union movement, namely, the local.¹² This latter, which is constituted on the basis of the factory, firm or region, is in general primarily responsible for the negotiation and application of agreements.¹³ And this applies even though at times the local might receive assistance or pressure from a higher authority (in other words, the union or federation) concerning general policies to follow in specific situations. It is through these rather autonomous locals that the members' monthly payments are usually collected. It is also at this level that union democracy is the most direct. In fact, in most cases the members elect their representatives and participate in many of the local's activities.

The Canadian Labour Congress co-ordinates the activities of its affiliated unions at the national level and acts as their representative in dealing with the federal government and international labour organizations.¹⁴ Above all, it is directed by its affiliates to settle questions of union jurisdiction and to defend the labour position in deliberations on labour legislation and other social questions which affect them. The CLC has the power to grant charters to locals directly.

⁹ See, Statistics Canada, The Labour Force, Special table, 3(c)

¹⁰ Includes the unions affiliated with the Council of Canadian Unions (0.7 per cent) and with the Centrale des Syndicats Démocratiques (1.4 per cent).

¹¹ See Labour Organizations in Canada, Economics and Research Branch, Canada Department of Labour, Ottawa.

¹² Also called "lodge" or "branch".

¹³ Sometimes negotiations are conducted at a higher level, such as that of the region, the industry or a group of employers.

The Canadian union movement has also a provincial structure, the federation, with which unions or locals in a given province already affiliated with the CLC may affiliate. The provincial federation provides on the provincial level services similar to those which the CLC provides at the national level. It does not, however, grant charters to locals.

Various associations or grouping at the regional level (regional councils) and the trade level (federations of related trades) have been set up by the locals of one or more unions in order to fulfil specific needs or to plan certain activities with respect to collective bargaining and socio-political matters. Finally, we should mention that there are local union councils which are created by the Congress to operate at the municipal level, whose function is similar to that of the CLC or the provincial federations - that is, local co-ordination of socio-political activities mainly related to the field of labour.

In Québec, where the Confederation of National Trade Unions (CNTU) recruits most of its members, union structure is somewhat different from elsewhere. For several decades, and especially since 1960, this organization has been competing with international and national unions affiliated with the CLC, and with non-affiliated unions.¹⁵ This union organization has a structure different from that of the CLC. The CNTU is made up of 12 federations which are composed of locals called "unions" (numbering more than 800). Whereas the federations direct their efforts to solving their members' professional needs in terms of labour relations, some twenty regional councils deal mainly with socio-political issues which affect the workers in their area. The CNTU is pledged to respect the freedom of action of its member unions which it believes to be the basic units of democratic unionism, despite the fact that it has always been in favour of centralizing services at the level of the federations and of the Confederation itself.

¹⁴ We should specify that the CLC is affiliated with the International Confederation of Free Trade Unions, which has nearly 50 million members. The CNTU is a member of the World Confederation of Labour, which has 15 million members.

¹⁵ We would like to point out here that two more labour congresses have recently appeared in Québec. These are the Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD) and the Québec Teachers' Congress, which was called the Québec Teachers' Corporation until its 1974 convention.

The Canadian union movement constitutes an important pressure group, both in terms of socio-political action and in terms of labour-management relations. Whereas the CNTU has chosen to remain non-partisan, the CLC has chosen to support a socialist third party, the New Democratic Party. Despite these different approaches, both union movements have always acted at the various levels of government in order to obtain legislation which would bring about social changes favourable to the workers. However, union demands for social change have only rarely been supported by direct action such as the general strike used in France and Italy.

In terms of collective bargaining, the situation is somewhat different. The union's power very often depends on the extent of its integration compared with that of the employer, on the type of industry and market conditions prevailing at the time and on the strategic position of the workers involved. For some time now, the majority of Canadian unions have been developing considerable resources and methods with which to better endure or even control conflict situations. Here we are referring to the substantial strike funds which have been established, the training of union representatives, and the discipline and solidarity which unions have obtained during long disputes.

It is difficult to assess the power of Canadian unions. However, if it is judged on the basis of the content of various legislative measures or the gains realized in working conditions, the power of the union movement is far from insignificant. Its effectiveness has been demonstrated in almost every sector in which the union movement has been able to establish itself.

b) Philosophy and aims

It is not easy to describe in only a few sentences the philosophy and goals of the average Canadian worker. He seems to be rather individualistic (a consequence of the very philosophy of the liberal capitalistic system in which he lives). He constantly seeks to improve his standard of living, and the union often represents a practical way of doing this. In general, he views the union not as a tool which belongs to him and which he can control, but rather as a service which he can purchase. He is often unaware of complex social problems and consequently prefers a pragmatic union whose primary objective is to improve working conditions from within the system rather than to change the existing system by means of political action.

However, during the last few years Canadian unionism has clearly increased its demands and activity in the socio-political sphere. The system came under particularly vigorous attack when the Common Front (QFL, CNTU, QTC) and the Québec government clashed in 1972. However, for the most part conflict has remained at the level of words rather than action such as general strikes and other such means. Furthermore, opposition to the existing socio-political system seems to be located mainly at the level of a part of the union leadership rather than among the membership. This is borne out by the lack of support among union members for the New Democratic Party, the failure of the protest movement against legislation ending the public sector strike, and against the imprisonment of Québec union leaders in 1972.

3) Government

In Canada the three levels of government - federal, provincial, and municipal - constitute the largest employer. Statistics Canada publishes regularly numerous reports concerning the number of employees of the different government administrations and their agencies. However, there exists no consolidation of these various statistical series as it is practically impossible to take into account the multiple exclusions and groupings.¹⁶ If we consider only the figures on general public administration (at 3 levels) and the public enterprises (companies), we realize that the number of employees has grown from 750,000 at the start of 1965 to close to 1,140,000 at the start of 1975 which is in essence an annual average increase of 5%. These Government employees represented around 12% of the employees in the Canadian economy since 1960. If we add the following categories, public employees, hospital employees, teachers and members of the Canadian Armed Forces, we have, for the start of 1975, around 1,800,000 employees, which is close to 20% of all Canadian employees. The federal government employed approximately the same number of workers as did the provinces, that is, slightly less than 450,000 people. This figure is approximately double the one for municipal employees. Thus, one out of every seven Canadian workers works directly (civil service) or indirectly (Crown corporations or sectors financed at a rate of more than fifty per cent by the government) for one of Canada's governments. This, in addition to our brief description of government

¹⁶ See, PERRY, David B., "Fiscal Figures" in Canadian Tax Journal, January - February 1974 and Statistics Canada, catalogue nos. 72-004, 72-007, and 72-505.

activity in the Canadian economy, clearly indicates the importance of the government as an employer.

On the other hand, government represents the social and economic interests of the population as a whole. Consequently, Canadian governments, particularly at the two higher levels, act as the protectors and defenders of the public interest. Thus, they have intervened in labour relations, trying, through various means such as certification, conciliation, mediation and arbitration, to bring the parties closer together, to help them reach an agreement and even to find a solution in certain cases of open conflict. Government has acquired this capacity as intermediary in disputes through its role as legislator in the field of labour relations. More immediately, it has used this legislative power to end certain strikes in order to ensure public "well-being", "health" and "safety". This extreme form of intervention is used mainly when so-called "essential" services such as education, health, public transportation, shipping, construction and certain others are threatened. Such intervention, however, raises a basic problem since there is the possibility of a conflict of interest between the various roles of the State. In fact, in several cases when these "essential" services have been involved in a dispute and the government has stepped in on behalf of the public interest, it has also been the employer.

The State also intervenes in the public interest by legislating various minimum work standards (such as wages, hours of work, job security, vacation time and statutory holidays, unemployment insurance or non-discrimination), the right to unionize and the mechanisms necessary to facilitate access to this right.¹⁷ These latter forms of intervention are mainly designed to provide non-unionized employees with minimum protection against various abuses or situations beyond their control (such as seasonal or frictional unemployment).

¹⁷ The promotion and administration of these legislative measures are generally the responsibility of the Departments of Labour. The labour supply is also affected qualitatively and quantitatively by manpower policies (employment, professional training, improvements and information on the development of the labour market) that can be managed by the same Department or as in the case of the Federal Government, by the Department of Manpower.

In conclusion, it should be noted that the power of government depends primarily on political considerations. It is the latter which make government a special employer, for its concerns are not primarily based on criteria such as rates of profit or market trends. It is also political considerations which make its participation in labour disputes as a third party very delicate.

4) Private organizations

Another category of participants in the field of labour relations are the associations or groups of professionals and experts¹⁸ whose members are called upon to take part, either in personnel management or the collective bargaining process. Some businessmen also use subcontractors in order to improve their hiring techniques, lower their employee turnover rates, increase work efficiency and job satisfaction, carry out job analyses or plan personnel training courses. This and other forms of intervention affect unionized as well as non-unionized workers.

On the other hand, these organizations and labour experts are acting more and more as consultants or negotiators for unions and particularly for employers in the preparation and negotiation of new agreements. Moreover, a large proportion deal strictly with the mediation-conciliation process, grievance adjudication and legal disputes.¹⁹

The power or, more precisely, the prestige of these experts hinges on their knowledge of the working world as well as on their qualifications and personality. As H.D. Woods points out, there are only a few individuals who have been able to earn the respect of employer and union groups during the last few years and thus it is their services which are sought in the vast majority of disputes and particularly in the major ones.

¹⁸ Judges, lawyers, industrial relations experts, industrial sociologists, labour economists, industrial psychologists, and so forth.

¹⁹ See Woods, H.D., Labour Policy in Canada, Macmillan, Canada, 1973, pp. 247-248

5) The public

In closing this chapter on the participants in labour relations, we should mention the ever-increasing importance of the public or, to be more precise, public opinion. The growing involvement of the latter would seem to stem from the fact (see the following chapter) that labour disputes have tended to be concentrated in several industrial sectors and consequently to have had a more severe socio-economic impact, particularly when they have degenerated into open conflict. The growing unionization of so-called "public interest" sectors of the economy, together with the liberalization of legislation and the increased militancy of the unions in these sectors, has meant that any form of bargaining resulting in a disruption of services or an increase in government spending has tended to bring adverse reactions from the "general public".

Since the Canadian populace is principally individualistic and conservative in character and therefore seeks a certain stability in its affairs, it usually exerts pressure, especially on the government, in order to bring an end to disputes which affect it even indirectly. This pressure is very often manifested through the media, through open-line radio and television shows, by letters to newspapers and politicians or through various public opinion polls. Generally, it is not important that the public know who is responsible for the dispute. Blame is placed on the "inactive government" or the "troublemaking unions". Their power to put pressure on the government largely depends on the political situation at the time, since politicians are more receptive to public opinion at election time.²⁰

²⁰ See, Report of the task force on Labour Relations, Labour Relations in Canada, Privy Council Office, Ottawa December 1968, nos. 408-411.

IV

MECHANISMS OF INTERACTION

1) Non-unionized sector

With the exception of a few businesses and industries which have joint committees or consultation agencies on labour-management relations, work regulations in the non-unionized sector are unilaterally established by personnel management under the direction of the senior management of the company. The fact that these unilateral decisions are influenced by market trends (unemployment rates and productivity), established customs within the company or industry,¹ various laws governing labour standards, or by the labour situation in a sister company or related industry, does not lessen the many difficulties which the employee, as an individual, faces in trying to take effective action against a decision which is not to his benefit.

Actually, the worker who is looking for employment, using the information given to him by government or private placement agencies or obtained from newspapers, relatives or friends, or through his own initiative, will choose certain employers with whom he must "negotiate" an individual contract of employment, which establishes, in a more or less formal manner, the reciprocal obligations of the two parties and serves as a general framework for their mutual dependence for a given length of time. However, in terms of bargaining and observance of standards, the employer very often has a considerable advantage, since it is often easier for him to find a new employee than it is for the employee to find another job (within the context of the economic situation of the past few years). Should an individual contract of employment be broken, the employee always has recourse to the civil courts. However, this is too often a complicated, long and very costly process for the employee as compared with the employer, who

¹ See the concept of "the internal labour market"

is better equipped technically, legally and financially. This is why the employee sometimes relinquishes certain rights which have been established in his contract of employment or in labour laws.

Every day the worker is in contact with a representative of his employer: a foreman, a manager, a division chief or even a personnel officer. It is mainly through these direct contacts that the majority of working conditions, including promotions, the actual division of responsibility and the individual freedom of the employee are determined. Presently, an increasing number of Canadian companies are adopting a planned and technocratic management system (the extent of which varies according to the size of the company) that does not always facilitate the already established system of personal contacts of which we have just spoken. The personnel office is usually responsible for the formulation and application of policies governing selection, hiring, promotion, job evaluations, personnel training, working conditions, salaries and so forth. Managers, foremen and section chiefs try to adapt these policies and regulations to the actual situations they face with employees every day. Disputes arise from either direct contact between the employee and the immediate representative of the employer or the implementation of various policies by personnel management.

2) Unionized sector

In this section we would like to mention briefly a few of the characteristics of labour-management relations in this sector. Given its high degree of institutionalization we shall devote more space to discussing this sector than we did to discussing the non-unionized sector.

a) Collective Agreements

To continue on from the previous section, it is important to emphasize that the individual contract of employment is always the legal basis of the employee's status. The contract of employment is still the means of determining the employee's status, even though the collective agreement and the bargaining that accompanies it have deprived the individual contract of its former role in establishing working conditions.

In the Canadian system, it is difficult to determine the respective roles of the two contracts. However, one fact is clear: the collective agreement is now the most important instrument in determining working conditions, while the individual hiring contract is the more or less formal document which establishes the status of the employee and thus permits the certification and bargaining processes to function. Therefore, the individual contract is preliminary to the certification process, which is itself preliminary to collective bargaining.

Furthermore, the individual contract usually refers to the collective agreement as part of the contract. As to whether the contract can modify the agreement, one point appears certain, the contract cannot offer less than what is provided for in the agreement. On the other hand, there is disagreement as to whether the contract may contain individual provisions which are more advantageous than those contained in the collective agreement (or are not provided for in the latter).

Finally, it should be remembered that the collective labour agreement in Canada has become an imposing and complex document which governs almost all aspects of labour relations. Experts, on behalf of the employer as well as the employee, are required to negotiate and apply its many aspects. Therefore, it is not simply a general document which established the minimum criteria for an industry or profession at the national or provincial level.

b) Certification and bargaining units

In Canada and the United States there is a fundamental difference between what we should call the "actual" bargaining unit and the certification unit. These two units are often confused, both by observers and experts in the field of labour relations. The certification unit is that group of employees of one or more employers (depending on the Canadian legislation considered) which obtains "official recognition" of its representative character by a government agency. This certification allows the employees' association to obtain exclusive representation within the unit itself. It is determined according to several criteria; those most often applied are the provisions of the Act, the willingness of the parties involved, the nature of the parties involved and

customary practice in the sector concerned. The classification of these units by type on the basis of these criteria usually follows the established tradition of craft units versus industrial units and white-collar workers versus blue-collar workers. However, in the majority of cases, a certification unit is established for the various categories of workers in a company or plant.

The certification process derives from the Wagner Act which was passed in the United States in 1935 and legally requires employers to bargain with certified unions. In order to obtain this legalization of exclusive representation, the association usually has to obtain the support of the majority of the employees of the unit.² One of the problems in achieving this is to define the term "unit". Thus, Canadian legislation, following the American example, sets up an administrative agency which has the power to deal with the question of the unit as well as that of the representative group. Finally, this union monopoly can be challenged at any time by a rival association. Usually, if there is no collective agreement the challenge may be made ten to twelve months after certification. Otherwise, the rival group must wait for several months before the expiration of the collective agreement.

In Canada, the certification unit usually involves one union which is based in one company or one of a company's plants (as in Ontario and Quebec). However British Columbia legislation recognized units which encompass several unions or several employers, while the 1972 federal Act makes provision for the certification of an association of unions for an association of employers, conditional upon agreement by both parties. Exceptions to this general model are units which are separated on the basis of trade, profession or other criteria. It should also be noted that some groups are excluded from certification because they are not covered by the legal definition of a worker (such as management personnel and persons in confidential positions). We must emphasize that the legal certification unit is not necessarily the actual bargaining unit, which is often much larger. An actual bargaining unit may include one or more certification units. It is based on a voluntary merger of groups in a particular sector of the economy.

2. That exclusiveness at the level of representation is generally supported by union security clauses won during negotiations. The nature of these clauses varies from the closed shop to the "Rand Formula" and others.

c) Collective bargaining

i) Form

The form that collective bargaining takes varies according to the nature of the bargaining unit. That is to say, the factor governing the classification of the type of bargaining may be the nature of the employer, (plant, company, several companies, industry), the union (local, several locals, several unions), the occupation involved (trade, several trades, all trades), or even the geographical area covered (local, provincial, national). In Canada, a bargaining structure can be found to correspond to each of the possible combinations of criteria which we have just listed. However, the typical form of bargaining is that which takes place between one local of a union and one plant of a single company.

Thus, the type of bargaining depends on the extent to which the actual bargaining units are integrated. According to an unpublished study by Labour Canada which was done several years ago, the bargaining process was fairly stable from 1953 to 1968 (see table).

Collective agreements for 500 or more workers (in percentage)

Bargaining Unit

	<u>Collective Agreements</u>				<u>Workers</u>			
	1953	1958	1963	1968	1953	1958	1963	1968
One plant	55	61	59	61	31	42	41	38
Several plants (one employer)	26	22	22	19	37	35	34	30
Several employers	19	18	19	21	32	24	26	31

Source: Unpublished data from the Canada Department of Labour.

However, since the middle of the sixties this bargaining structure appears to have become slightly more centralized if we take into account the development of the "public sector" and its centralized structure. On the other hand the number of collective agreements signed with more than one plant or more than one employer is less significant than the figures given in the preceeding table indicate, since these figures show only negotiations which involved units of 500 workers or more. This explains why the percentage of workers covered by multi-plant and multi-employer bargaining is so high. Thus, although there are several large agreements involving one or more unions and one or more employers (for example, the railways, telephone and construction companies, the public and para-public sectors), the vast majority of agreements are negotiated at the plant level and involve one local.

Some negotiations in Canada also influence to varying degrees other, generally less far-reaching negotiations. Thus, at one extreme, there are form contracts which involve initial bargaining with the most powerful employers in an industry or trade. The agreement reached is then submitted by the union to the other employers in the industry (as in the case of the construction industry). The "master agreement" is negotiated at the company or industry level and serves as a framework for the local agreements made at the level of a plant within a company or a company with an industry (as in the case of the Québec hospitals). Finally, there is "pattern bargaining", which exerts a variable influence of bargaining within the same or related sectors of the economy. This type of bargaining exists, for example, in the automobile industry, where this influence is initially exerted on the various automobile manufacturers, and then to a lesser degree on the industries which are dependent on these manufacturers.

ii) Frequency

It is very difficult to determine the total number of collective agreements in Canada. However, we may hazard a rough estimate of approximately 20,000. Each year some of these agreements are renegotiated. Labour Canada studies indicate that the vast majority of the agreements negotiated at the beginning of the seventies were for a period of time longer than two years. If we compare this with the situation at the beginning of the sixties, we note that there is a marked tendency for the

duration of agreements to be longer, and consequently they do not have to be renegotiated as often.³

iii) Stages

Earlier we stated that certification in the Canadian bargaining system forced employers not only to recognize the certified unit but also to negotiate with the latter in "good faith". The problem lies in the definition of the term "good faith". Thus, certification is granted and then the bargaining process begins.⁴

Each party formulates its bargaining policy. Usually, the union draws up a draft collective agreement which it will present to the employer. Sometimes, the company itself takes the initiative and presents its own draft or, as is more often the case, counterproposals to the union demands. After the requests by notice to begin bargaining have been given, the actual process of bargaining begins. The bargaining committees composed of members of the two negotiating parties meet. The drafts and proposals to be negotiated are exchanged. Soon the negotiating range or the scope of the contract becomes evident. However, a rapid agreement is seldom reached without the negotiations going through a "crisis period", whether this be an open conflict or not.

Canadian legislators have made provision for certain types of intervention in the event that such a situation develops. Thus most Canadian labour laws require the parties to participate in conciliation and/or mediation talks before resorting to a strike or lock-out.⁵ The purpose of these proceedings is to bring the parties closer together in order to facilitate agreement. The conciliator, mediator, or conciliation board cannot issue rulings, but they must submit a report to the department concerned at the end of the proceedings.

3 Since the end of 1974, as a result of the strong inflationary tendency, agreements for more than thirty months have tended to be replaced by agreements for one year. See Labour Canada, Provisions in Major Collective Agreements Covering Employees in Canadian Manufacturing Industries.

4 Upon occasion an employer will recognize a non-certified association and bargain with it.

5 This procedure is not obligatory in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba.

If the conciliation/mediation talks fail, the parties may resort to arbitration or move into an economic confrontation, such as a strike or lock-out. Arbitration may be binding, that is, an arbitrator, at the request of the two parties concerned, will draw up all or part of the collective agreement, and his decision must be accepted by both parties. In Canada, arbitration which is not binding upon the parties involved is practically non-existent. Most Canadian jurisdictions require that following the submission of the conciliation or mediation report, a certain period of time must elapse before the union may resort to a strike. Moreover, several provinces require that a strike vote be taken by secret ballot among the union members before this means of pressure can be used.

Canadian legislation withholds the right to strike from certain union groups such as firemen, policemen and hospital workers.⁶ The following table indicates at what stage collective bargaining for the 1,748 agreements signed between 1970 and 1974 (involving 500 employees or more) ended in settlement.

Collective bargaining for 500 employees or more, except
the construction industry
Stage of settlement (1970-74)

Stage	Number of agreements in % of total	Number of employees in % of total
<hr/>		
Bargaining	39	36
Conciliation (officer)	23	16
Conciliation (committee)	3	3
Bargaining after conciliation	8	5
Mediation	6	10
Arbitration	6	10
Work stoppage	13	12
Bargaining after work stoppage	1	4
Other	1	3
Total	100	99

6. See, Labour Canada, Collective Bargaining Legislation for Special Groups in Canada, Legislative Research Branch, Ottawa May 31, 1975, 92p.

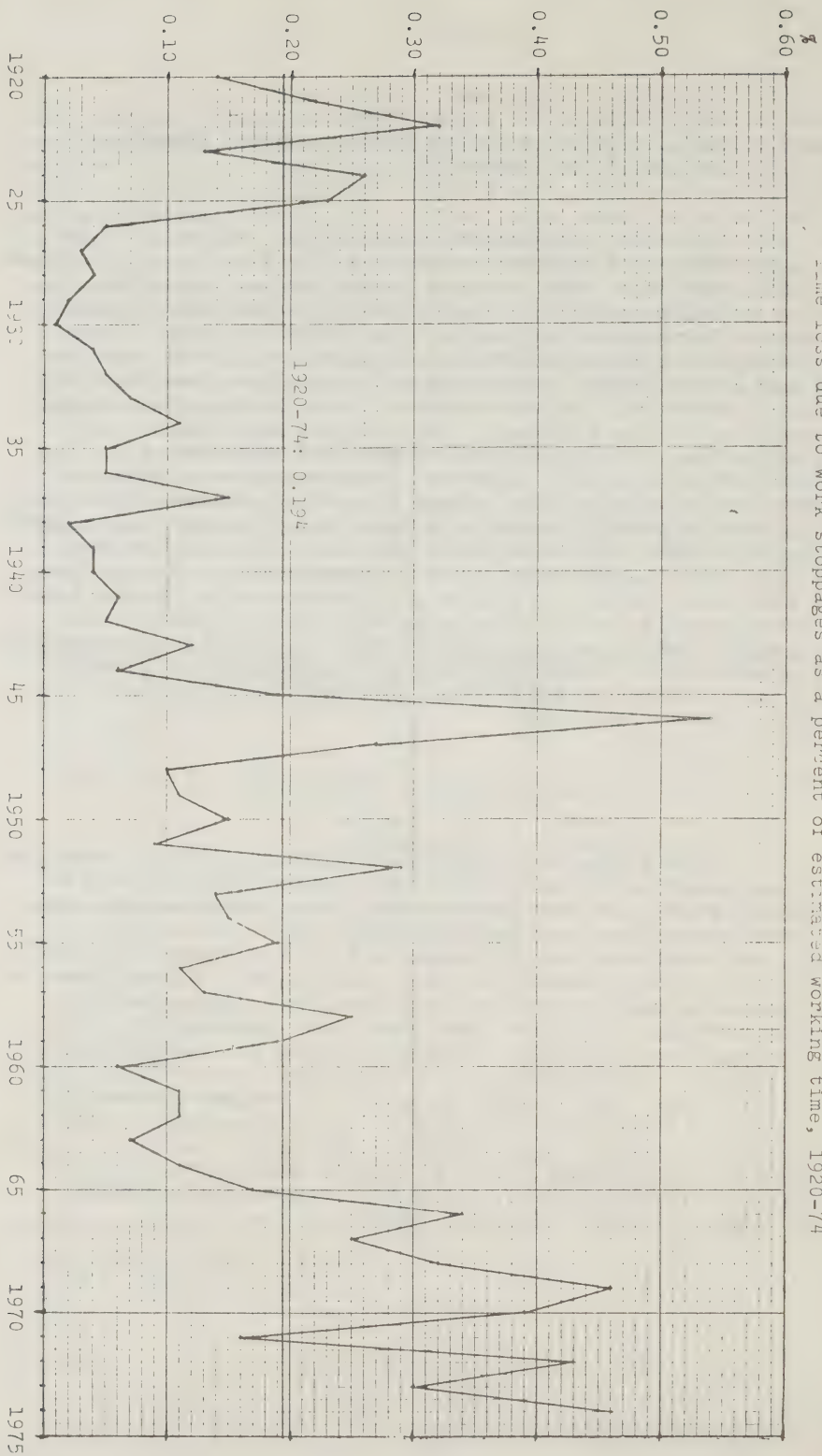
Source: Collective Bargaining Review, Labour Canada, Economics and Research.

The graph on the following page and Table D in the Appendix provide some interesting data on work stoppages. From 1920 to 1974, the average number of man-days lost during work stoppages, expressed as a percentage of the estimated work time in Canada, was 0.194 per cent. This percentage has varied between .01 per cent (1930) and .54 per cent (1946). Furthermore, there has been both an absolute and relative increase in work stoppages since the middle of the sixties. Some of the main causes are the extension of the collective bargaining process to the public and para-public sectors, increasing unionization, more young people in the labour force and, above all, developments in the economic situation. However, we cannot be certain that the trend will continue, if we consider the cyclical character of this phenomenon as indicated on the following graph. Strikes and lock-outs in Canada have occurred mainly in the provinces of Ontario, Québec and British Columbia, or, more specifically, in the manufacturing and construction industries and in transport, in mines and public services where the vast majority of union members are to be found.

iv) Aim of collective bargaining

The scope and complexity of collective agreements has increased continually in Canada since the collective bargaining process was introduced. A collective agreement is often more than one hundred pages long. At first, union members were mainly concerned with clauses on union security, working hours and wage increases. Today, however, the emphasis has shifted to job security, management rights and wage policies that take into account the cost of living, productivity, company profits and wages paid by competitors. In addition, a large number of clauses, with few variations, are common to most collective agreements. Among those found most frequently are clauses on grievance procedure, (a legal requirement), seniority, promotion and lay-offs, job content and evaluation, working hours, and numerous fringe benefits, including vacation, holidays, sick leave, pension fund and group insurance.

Pertes de temps dues aux arrêts de travail en pourcentage de temps de travail estimatif en jours ouvrables, 1920-74
Time loss due to work stoppages as a percent of estimated working time, 1920-74



d) Management of working conditions

i) Under management authority

Between bargaining sessions, labour-management relations are handled through the personnel office, or directly by the foreman or team leader. The employee's first contact with management occurs during recruitment, selection and hiring, usually done by the personnel office. Subsequently, the employee's daily relations with management are with his immediate supervisor, who organizes, plans and supervises the work done by the employee and provides the initial answer to his problems and questions. The collective agreement defines the limits of these two levels of authority. Its day-to-day interpretation and administration takes place through the personnel office (promotion, leave, wages, and the like) and the immediate supervisor (type of work, working hours, break periods).

In Canada, just as collective bargaining, mediation, arbitration and strikes are ways to solve "conflicts of interest", the grievance procedure has been included in most collective agreements, or imposed by law, as a mechanism to solve "rights conflicts" resulting from the interpretation and application of the agreement concerned. This procedure consists of the right to appeal to one or several levels, corresponding to the management hierarchy. If after the various formal and informal steps have been taken the grievance still has not been resolved to the satisfaction of the union member, the latter may, through the union, refer his grievance to adjudication, which is final and binding. Adjudication is the only existing mechanism, as strikes are forbidden during the life of the agreement. The procedure is usually supervised by an adjudicator or board of three adjudicators, who will hear the positions of both parties and hand down a decision, after due consideration of the content of the written agreement.

ii) Under the law

Practically all employees, union or non-union, are protected to a certain extent by the minimum provisions of federal and provincial legislation regarding labour standards. Within the economic context of their jurisdictions,

⁷ Since the second world war, approximately 30% of strikes took place during the life of the collective agreement, representing less than 10% of the total man/days lost each year.

the various governments have passed laws setting minimum hourly wage rates for various groups of employees. Such matters were originally, and as early as 1917, a provincial initiative, but during the last quarter century both the provincial and federal governments have passed legislation on minimum wages, now not only for women and children, as had been the case in the beginning, but also for men in most industrial sectors. Rates may vary depending on the industry and sometimes on age or other individual factors. Over the years, minimum wage rates have increased in all provinces and also under federal authority. In the middle of 1974, the situation concerning the minimum salary for the main categories of employees shows important disparities from one province to another. Thus, the hourly minimum rate for experienced workers varied from \$1.75 to \$2.50 while wages for student (or young) workers varied from \$1.50 to \$2.10.

In 1965 the Parliament of Canada passed the Canada Labour (Standards) Code, which went far beyond the minimum wage issue for workers under federal industries. It established minimum standards for annual leave, statutory holidays, maternity leave, duration of work, notice of termination of employment (collective lay-offs) and death benefits. Legislation was also passed prohibiting discrimination on the basis of sex or race, and regulating physical safety at work. Most provinces have passed similar laws covering all or a large part of the minimum standards mentioned above.

3) Special sectors

a) "Public sector"

This sector is limited to economic activities in which the State has a controlling interest (more than fifty per cent financial participation). It includes federal, provincial and municipal civil services and the various federal and provincial corporations. The public sector corresponds to the levels of government whose expenditures were listed in Chapter II.

Unionization of this sector has developed considerably since the beginning of the sixties. Now, the vast majority of government employees are union members. According to Labour Canada, union membership in the public service rose from 77,000 in 1962 to 382,000

in 1973, representing an increase of more than 400 per cent over eleven years. The figures do not include union members working in hospitals and schools or in other government sectors that are not part of public administration as defined by Statistics Canada. According to the same source and during the same period, the number of union members in education and health and welfare went from 52,400 to 453,000, an increase of 760 per cent. We have no exact data on other groups in the public sector, such as employees of liquor boards, hydro-electric companies, the Canadian Broadcasting Corporation, the Canadian National Railways and other Crown corporations. It is a fact, however, that a very large majority of those employees are now unionized and are often among the most militant groups in the public sector (postal workers and letter carriers, air traffic controllers, and others).

Unionization of the public sector, although it came late, has been a rapid process, following the accelerated growth of government services during the last few years, the recent takeover by the State of a number of "essential" services and finally, new legislation on labour relations in a large part of this sector. Some public servants did not obtain union and collective bargaining rights until the middle of the last decade, such as in Ontario (1961-62), Quebec (1965), the federal government (1967), Alberta, British Columbia and New Brunswick (1968). Today, we see that these rights have been only partially acquired, as a number of groups in the public sector do not have the right to strike. When they do, it is qualified by several restrictions emphasizing the special or essential activity of certain employees in the sector⁸. Actually, strikes in the public sector do not have the same impact as work stoppages in the private sector. Their significance is political rather than economic, a fact that makes the public sector a special one from the collective bargaining point of view.

In spite of these legal restrictions, several open conflicts have disrupted government services in the last few years. The following table gives an indication of how union militancy has grown in the public sector. This militancy has been extraordinary in a number of spectacular conflicts such as that involving a "Common Front" of the 210,000 employees of the Quebec provincial government in 1972, policemen in St. John's (Newfoundland) in 1970, in Sydney (Nova Scotia) in 1971, in Montreal (Quebec) in 1969, and the strikes of postal workers throughout Canada since the end of the sixties. These events have led to

⁸ See, Labour Canada, op. cit., (footnote No. 6).

re-examination of labour relations law as it applies to the public sector.

Work stoppages in the public administration
education, health and welfare

Period	Number of stoppages	* %	Number of workers involved	* %	Man-days lost in these sectors	* %
1960-64	43	2.8	8,600	2.1	6,590	1.0
1965-69	139	4.9	196,358	14.4	1,401,000	5.8
1970-74	345	9.5	604,953	28.2	3,393,390	10.5

* percentage of the whole economy

Source: Strikes and Lockouts in Canada, Labour Canada,
Ottawa

b) Sectors governed by order in council (Québec)

In 1934 the province of Québec passed the Collective Agreement Decrees Act, following the European example. Basically, the purpose of the Act is to extend the main provisions of a collective agreement to all employees, union and non-union, and employers in the same industry, within a given region, at the request of one of the parties to the original agreement. The contract in question must be of major significance if juridical extension is to be granted and the collective agreement is to become a drcree.

At the present time a number of industries, especially those that are highly competitive, have opted for this procedure. The decision to do so has come both from management and union parties. Industries such as clothing, furniture, printing, service stations, hairdressing,

trucking and a number of others are governed by decrees that set certain minimum labour standards.⁹ At the end of 1974 around 120,000 salaried workers were governed by 53 decrees while more than 100 decrees covered some 270,000 workers in 1965.¹⁰

9 Construction was one of the industries covered prior to 1968. This industry is now governed by its own law on labour relations, Bill 290 (1968).

10 See Gendron D and Kim Chi Tran Van, "Normes Industrielles de travail au Québec, in Travail Québec, Vol 11, No. 7, October 1975.

Conclusion

This has been a short description of the system of labour relations in Canada.* Our aim is to enable the novice to quickly assimilate the main characteristics of the Canadian system. Important aspects to remember are: (i) the regional and extremely regulated nature of organizations and the collective bargaining process, (ii) well established unions, partly due to the union monopoly given by certification, but on the other hand representing scarcely one-third of the labour force, (iii) American influence felt in personnel management techniques, control of several industrial sectors and in union activity, (iv) fluctuations in the level of labour disputes based on claims for better working conditions and not on opposition to the economic system, and (v) the growing significance of the State, both as employer and legislator.

* Those who wish to further their knowledge of the Canadian system are referred to the bibliography at the end of this paper.

APPENDIX

ANNEXE

Tableau A / Table A

Concentration in the forty leading industries¹, by value of manufacturing shipments, 1968 (ranked according to shipments concentration)

Concentration dans les 40 principales industries¹, selon la valeur des expéditions manufacturières, 1968 (Classées selon la concentration des expéditions)

Industry	Nombre		Pourcentage du total de l'industrie représenté par les quatre entreprises ayant les plus fortes expéditions manufacturières					Industrie
	Entre-prises	Établissements	Nombre d'établissements	Expéditions manufacturières	Effectif total	Rémunérations	Valeur ajoutée totale	
	Enter-prises	Estab-lish-ments	Num-ber of estab-lish-ments	Manu-fac-turing ship-ments	Total employ-ees	Salaries and wages	Value added activity	
Tobacco products manufacturers	13	19	52.6	95.5	90.4	93.0	95.6	Fabricants de produits du tabac
Breweries	10	47	76.6	94.8	93.4	94.5	95.7	Brasseries
Motor vehicle manufacturers	18	21	28.6	94.6	89.9	92.8	96.1	Fabricants de véhicules automobiles
Distilleries	14	25	48.0	86.4	81.5	82.2	89.1	Distilleries
Cotton yarn and cloth mills	15	34	58.8	85.4	82.0	83.6	83.4	Filature et tissage du coton
Petroleum refining	14	41	68.3	78.1	82.4	82.9	80.0	Raffinage du pétrole
Smelting and refining	14	24	54.2	77.6	75.8	76.6	82.1	Fonderie et affinage
Iron and steel mills	33	43	18.6	76.9	73.5	76.3	80.8	Sidérurgie
Manufacturers of electrical wire and cable	19	32	50.0	70.1	67.3	71.9	71.2	Fabricants de fils et de câbles électriques
Aircraft and parts manufacturers	82	85	4.7	69.1	63.8	66.3	67.8	Fabricants d'aéronefs et de pièces
Communications equipment manufacturers	173	192	6.8	56.8	51.7	55.7	56.0	Fabricants de matériel de télécommunication
Manufacturers of electrical industrial equipment	123	157	11.5	56.0	55.7	60.8	60.4	Fabricants de matériel électrique industriel
Slaughtering and meat processors	395	433	6.9	55.0	50.5	54.1	50.9	Abattage et préparation de la viande
Manufacturers of major electrical appliances	27	31	22.6	50.2	42.8	46.0	51.1	Fabricants de gros appareils électriques
Synthetic textile mills	62	81	13.6	50.1	44.7	49.7	57.0	Industrie des textiles synthétiques
Motor vehicle parts and accessories manufacturers	157	179	6.7	49.0	40.9	51.2	48.4	Fabricants des pièces et accessoires d'automobile
Fabricated structural metal industry	93	116	16.4	45.1	49.7	51.8	53.4	Fabrication d'éléments de charpente métallique
Wire and wire products manufacturers	208	230	5.7	43.9	35.8	38.9	37.1	Industrie du fil métallique et de ses produits
Soft drink manufacturers	384	441	9.3	43.4	38.0	42.8	43.6	Fabricants de boissons gazeuses
Fruit and vegetable canners and preservers	240	295	8.1	38.4	35.2	39.5	40.2	Conserves et préparations de fruits et de légumes
Metal stamping, pressing and coating industry	681	734	4.2	36.5	21.4	26.3	29.5	Industrie de l'emboutissage, du matriçage
Fish products industry	289	367	10.1	34.9	30.7	36.3	35.0	Industrie de la transformation du poisson
Manufacturers of industrial chemicals	76	139	9.4	34.2	33.4	35.8	36.0	Fabricants de produits chimiques industriels
Pulp and paper mills	60	137	24.1	33.7	33.6	33.6	35.1	Usines de pâtes et papiers
Miscellaneous food industries	240	275	7.3	33.0	22.5	24.3	35.4	Industries alimentaires diverses
Publishing and printing	635	684	2.5	32.3	27.7	30.7	31.7	Édition et impression
Bakeries	2,066	2,135	2.5	30.7	27.0	33.8	31.9	Boulangeries
Miscellaneous paper converters	180	214	7.0	29.9	23.9	25.0	28.5	Transformations diverses du papier
Feed manufacturers	730	872	7.2	29.3	19.6	23.9	26.5	Fabricants d'aliments pour animaux
Manufacturers of pharmaceuticals and medicines	146	151	5.3	28.0	21.6	24.4	29.5	Fabricants de produits pharmaceutiques
Dairy factories	805	1,037	5.2	22.6	23.3	27.1	24.7	Industrie laitière
Sawmills and planing mills	1,802	1,894	1.1	22.1	16.3	20.7	20.0	Scieries et ateliers de rabotage
Plastics fabricators, n.e.s.	461	480	1.7	20.5	18.8	20.0	20.2	Fabrication d'articles en matière plastique, n.e.s.
Miscellaneous metal fabricating industries	468	487	2.7	18.1	16.0	17.0	18.9	Fabrication de produits métalliques divers
Miscellaneous machinery and equipment manufacturers	590	609	1.1	16.3	17.0	18.2	16.8	Fabricants de machines et matériels divers
Commercial printing	2,045	2,098	1.1	15.0	13.5	15.1	15.6	Impression commerciale
Men's clothing factories	459	483	1.7	11.7	14.2	13.5	13.0	Industrie des vêtements pour hommes
Household furniture industry	1,723	1,734	0.5	10.3	10.2	10.8	10.2	Industrie des meubles de maison
Women's clothing factories	617	642	2.0	7.7	7.7	6.9	6.7	Industrie des vêtements pour dames

¹ One industry, rubber tire and tube manufacturers, has been deleted because the concentration ratio is confidential under the Statistics Act.

¹ Les fabricants de chambres à air et pneus n'ont pas été retenus en raison des exigences de confidentialité de la Loi sur la statistique en ce qui concerne le ratio de concentration.

Tableau B / Table B

ANNUAL AVERAGES - CANADA - MOYENNES ANNUELLES

TABLE 31. Summary Labour Force Characteristics, Canada

TABLEAU 31. Sommaire des caractéristiques de la population active, Canada

	Participation rates — Taux d'activité	Labour force — Population active	Employed — Personnes occupées					Unem- ployed — Chômeurs	Unem- ployment rates — Taux de chômage
			All classes of workers — Ensemble des travailleurs			Paid workers — Travailleurs rémunérés			
			Total	Agri- culture	Non-agri- culture — Secteur non agricole	Total	Non-agri- culture — Secteur non agricole		
	per cent — pourcentage								per cent — pourcentage
1960	54.2	6,411	5,965	683	5,282	4,843	4,732	446	7.0
1961	54.1	6,521	6,055	681	5,374	4,911	4,799	466	7.1
1962	53.9	6,615	6,225	660	5,565	5,089	4,980	390	5.9
1963	53.8	6,748	6,375	649	5,726	5,241	5,138	374	5.5
1964	54.1	6,933	6,609	630	5,979	5,466	5,368	324	4.7
1965	54.4	7,141	6,862	594	6,268	5,760	5,655	280	3.9
1966	55.1	7,420	7,152	544	6,609	6,096	5,999	267	3.6
1967	55.5	7,694	7,379	559	6,820	6,305	6,206	315	4.1
1968	55.5	7,919	7,537	546	6,992	6,490	6,391	382	4.8
1969	55.8	8,162	7,780	535	7,245	6,720	6,625	382	4.7
1970	55.8	8,374	7,879	511	7,368	6,839	6,740	495	5.9
1971	56.1	8,631	8,079	510	7,569	7,029	6,927	552	6.4
1972	56.5	8,891	8,329	481	7,848	7,310	7,211	562	6.3
1973	57.5	9,279	8,759	467	8,292	7,757	7,661	520	5.6
1974	58.3	9,662	9,137	473	8,664	8,105	8,006	525	5.4
1975	58.8	10,015	9,308	479	8,828	8,272	8,162	707	7.1

Source: Statistique Canada, La population active, cat. 71-001
 Statistics Canada, The Labour Force, cat. 71-001

Tableau C / Table C

Union Membership 1911-1975 with Estimates of Total Paid Workers in Non-Agricultural Industries in Canada (1921-1975) and Union Membership as Percentage of the Civilian Labour Force and the Total Non-Agricultural Paid Workers, 1921-1975.

Effectifs syndicaux de 1911 à 1975, total estimatif des travailleurs non agricoles touchant un salaire au Canada (1921-1975), pourcentage des effectifs syndicaux par rapport à la population civile active et à l'ensemble des travailleurs non agricoles touchant un salaire, 1921-1975.

Year	Union Membership (Thousands)	Total Non-Agricultural Paid Workers* (Thousands)	Union Membership as Percentage of civilian labour force	Union Membership as Percentage of non-agricultural paid workers
<i>Année</i>	<i>Effectifs syndicaux (en milliers)</i>	<i>Nombre de travailleurs non agricoles touchant un salaire au Canada* (en milliers)</i>	<i>Pourcentage des effectifs syndicaux par rapport à la population civile active</i>	<i>Pourcentage des effectifs syndicaux par rapport aux travailleurs non agricoles touchant un salaire</i>
1911	133			
1912	160			
1913	176			
1914	166			
1915	143			
1916	160			
1917	205			
1918	249			
1919	378			
1920	374			
1921	313	1,956	9.4	16.0
1922	277	2,038	8.2	13.6
1923	278	2,110	8.1	13.2
1924	261	2,138	7.5	12.2
1925	271	2,203	7.6	12.3
1926	275	2,299	7.5	12.0
1927	290	2,406	7.7	12.1
1928	301	2,491	7.8	12.1
1929	319	2,541	8.0	12.6
1930	322	2,451	7.9	13.1
1931	311	2,028	7.5	15.3
1932	283	1,848	6.7	15.3
1933	286	1,717	6.7	16.7
1934	281	1,931	6.5	14.6
1935	281	1,941	6.4	14.5
1936	323	1,994	7.2	16.2
1937	383	2,108	8.5	18.2
1938	382	2,075	8.3	18.4
1939	359	2,079	7.7	17.3
1940	362	2,197	7.9	16.3
1941	462	2,566	10.3	18.0
1942	578	2,801	12.7	20.6
1943	665	2,934	14.6	22.7
1944	724	2,976	15.6	24.3

tableau C (suite) / table C (continued)

1945	711	2,937	15.7	24.2
1946	832	2,986	17.1	27.9
1947	912	3,139	18.4	29.1
1948	978	3,225	19.4	30.3
1949	1,006 (a)	3,326	19.3	29.5
1950	— (b)	—	—	—
1951	1,029	3,625 (a)	19.7	28.4
1952	1,146	3,795 (c)	21.4	30.2
1953	1,220	3,694	23.4	33.0
1954	1,268	3,754	24.2	33.8
1955	1,268	3,767	23.6	33.7
1956	1,352	4,058	24.5	33.3
1957	1,386	4,282	24.3	32.4
1958	1,454	4,250	24.7	34.2
1959	1,459	4,375	24.0	33.3
1960	1,459	4,522	23.5	32.3
1961	1,447	4,578	22.6	31.6
1962	1,423	4,705	22.2	30.2
1963	1,449	4,867	22.3	29.8
1964	1,493	5,074	22.3	29.4
1965	1,589	5,343	23.2	29.7
1966	1,736	5,658	24.5	30.7
1967	1,921	5,953	26.1	32.3
1968	2,010	6,068	26.6	33.1
1969	2,075	6,380	26.3	32.5
1970	2,173	6,465	27.2	33.6
1971 (d)	2,231	6,637	26.8	33.6
1972	2,371	6,893	27.6	34.4
1973	2,610	7,181	29.4	36.3
1974	2,726	7,637	29.4	35.7
1975	2,875	7,817	29.7	36.8

(a) Includes Newfoundland for the first time.

(b) Data on union membership for all years up to and including 1949 are as of December 31. In 1950 the reference date was moved ahead by one day to January 1, 1951. Thus, while no figure is shown for 1950, the series is, in effect, continued without interruption. The data on union membership for subsequent years are also as of January.

(c) Figures for all years up to and including 1952 are as of the first in June. Data for subsequent years are as of January.

(d) Revised

* The figures shown in this column from 1921 to 1930 inclusively represent Total Non-Agricultural Workers.

(a) Y compris Terre-Neuve, pour la première fois.

(b) Les données sur les effectifs syndicaux pour toutes les années jusqu'en 1949 inclusivement sont des données au 31 décembre. En 1950, la date de base a été reportée au 1^{er} janvier 1951. La série de données annuelles se continue donc sans interruption même si aucun chiffre n'a été inscrit pour 1950. Les données sur les effectifs syndicaux pour les années sont également des données au mois de janvier.

(c) Les chiffres pour toutes les années jusqu'en 1952 inclusivement sont des données à la première semaine de juin. Les données pour les années subséquentes sont des données au mois de janvier.

(d) Révisé.

* De 1921 à 1930, les données inscrites dans cette colonne représente le nombre de travailleurs non-agricoles.

Source: Labour Organizations in Canada, 1974-75
Organisations de travailleurs au Canada
 Labour Canada/Travail Canada, Ottawa, 1975

Tableau D / Table D

STRIKES AND LOCKOUTS IN CANADA
GREVES ET LOCK-OUT AU CANADA

Strikes and Lockouts in Existence During Year					
Grèves et lock-out en cours durant l'année					
Year - Année	Number Beginning During Year - Nombre déclaré dans l'année	Number - Nombre	Workers Involved - Travailleurs en cause	Duration in Man-Days - Durée en jours-hommes	
				Man-Days - Jours-hommes	% of Estimated Working Time - % du temps de travail estimatif
1901	97	99	24,089	737,808	-
1902	124	125	12,709	203,301	-
1903	171	175	38,408	858,959	-
1904	103	103	11,420	192,890	-
1905	95	96	12,513	246,138	-
1906	149	150	23,382	378,276	-
1907	183	188	34,060	520,142	-
1908	72	76	26,071	703,571	-
1909	88	90	18,114	880,663	-
1910	94	101	22,203	731,324	-
1911	99	100	29,285	1,821,084	-
1912	179	181	42,860	1,135,786	-
1913	143	152	40,519	1,036,254	-
1914	58	63	9,717	490,850	-
1915	62	63	11,395	95,042	-
1916	118	120	26,538	236,814	-
1917	158	160	50,255	1,123,515	-
1918	228	230	79,743	647,942	-
1919	332	336	148,915	3,400,942	0.60
1920	310	322	60,327	799,524	0.14
1921	159	168	28,257	1,048,914	0.22
1922	89	104	43,775	1,528,661	0.32
1923	77	86	34,261	671,750	0.13
1924	64	70	34,310	1,295,054	0.26
1925	86	87	28,949	1,193,281	0.23
1926	75	77	23,834	266,601	0.05
1927	72	74	22,299	152,570	0.03
1928	96	98	17,581	224,212	0.04
1929	88	90	12,946	152,080	0.02
1930	67	67	13,768	91,797	0.01
1931	86	88	10,738	204,238	0.04
1932	111	116	23,390	255,000	0.05
1933	122	125	26,558	317,547	0.07
1934	189	191	45,800	574,519	0.11
1935	120	120	33,269	288,703	0.05
1936	155	156	34,812	276,997	0.05
1937	274	278	71,905	886,393	0.15
1938	142	147	20,395	148,678	0.02
1939	120	122	41,038	224,588	0.04
1940	166	168	60,619	266,318	0.04

tableau D (suite)/table D (continued)

Strikes and Lockouts in Existence During Year					
Grèves et lock-out en cours durant l'année					
Year - Année	Number Beginning During Year - Nombre déclaré dans l'année	Number - Nombre	Workers Involved - Travailleurs en cause	Duration in Man-Days - Durée en jours-hommes	
				Man-Days - Jours-hommes	% of Estimated Working Time - % du temps de travail estimatif
1941	229	231	87,091	433,914	0.06
1942	352	354	113,916	450,202	0.05
1943	401	402	218,404	1,041,198	0.12
1944	195	199	75,290	490,139	0.06
1945	196	197	96,068	1,457,420	0.19
1946	223	226	138,914	4,515,030	0.54
1947	231	234	103,370	2,366,340	0.27
1948	147	154	42,820	885,790	0.10
1949	130	135	46,867	1,036,820	0.11
1950	158	160	192,083	1,387,500	0.15
1951	256	258	102,793	901,620	0.09
1952	213	219	112,273	2,765,510	0.29
1953	166	173	54,488	1,312,720	0.14
1954	155	173	56,630	1,430,300	0.15
1955	149	159	60,090	1,875,400	0.19
1956	221	229	88,680	1,246,000	0.11
1957	238	245	80,695	1,477,100	0.13
1958	251	259	111,475	2,816,850	0.25
1959	201	216	95,120	2,226,890	0.19
1960	268	274	49,408	738,700	0.06
1961	272	287	97,959	1,335,080	0.11
1962	290	311	74,332	1,417,900	0.11
1963	318	332	83,428	917,140	0.07
1964	327	343	100,535	1,580,550	0.11
1965	478	501	171,870	2,349,870	0.17
1966	582	617	411,459	5,178,170	0.34
1967	498	522	252,018	3,974,760	0.25
1968	559	582	223,562	5,082,732	0.32
1969	566	595	306,799	7,751,880	0.46
1970	503	542	261,706	6,539,560	0.39
1971	547	569	239,631	2,866,590	0.16
1972	556	598	706,474	7,753,530	0.43
1973	677	724	348,470	5,776,080	0.30
1974	1170	1216	592,220	9,255,120	0.46

Source: Strikes and Lockouts in Canada/Grèves et lock-out au Canada
Labour Canada - Travail Canada, Ottawa

Bibliography

- CRISPO, John, International Unionism, McGraw Hill, Canada 1971, 327 pages
- DION, G. and al., Le Syndicalisme Canadien: Une réévaluation, Presses de l'Université Laval, Québec 1968, 293 pages
- DION, G. and al., Pouvoir et pouvoirs en relations du travail, Presses de l'Université Laval, Québec 1970, 188 pages
- DION, G. and al., La politisation des relations du travail, Presses de l'Université Laval, Québec 1973, 172 pages
- HAMEED, S.M.A., and al., Canadian Industrial Relations: a book of readings, Butterworth and Co., Canada, Toronto 1975, 378 pages
- INDUSTRIAL Relations Center, The Current Industrial Relations Scene in Canada, 1975, Queen's University 1975
- JAIN, Hem C., Canadian Cases in Labour Relations and Collective Bargaining, Longman, Canada 1973, 211 pages
- JAMIESON, Stuart, Industrial Relations in Canada, second edition, Macmillan, Canada 1973, 156 pages
- LABOUR CANADA, Collective Bargaining Legislation for Special Groups in Canada, Legislative Research Branch, Ottawa May 31, 1975, 92 pages
- MILLER, R.V., and FRASER, I., eds., Canadian Labour in Transition, Scarborough; Prentice-Hall, 1971
- MONTAGUE, J. Tait, Labour Markets in Canada, processes and institutions, Prentice-Hall, Canada 1970, 264 pages
- OSTRY, Sylvia and ZAIDI, Mahmood, A., Labour Economics in Canada, second edition, Macmillan, Canada 1972, 354 pages
- PEITCHINIS, Stephen G., The Canadian Labour Market, Oxford University Press, Toronto 1975, 367 pages
- TASK FORCE on Labour Relations, Canadian Industrial Relations, Report, Privy Council Office, Ottawa, December 1968, 250 pages
- TREMBLAY, Louis-Marie, Le Syndicalisme Québécois, Idéologies de la CSN et de la F.T.Q., 1940-1970, Less Presses de l'Université de Montréal, 1972, 286 pages
- WOODS, H.D., Labour Policy in Canada, Macmillan, second edition, Canada 1973, 377 pages

TRAVAIL CANADA, Législation ayant trait aux relations de
travail pour les groupes spéciaux au Canada,
Recherches sur la Législation, Ottawa, 31 mai,
1975, 89 p.

WOODS, H.D., Labour Policy in Canada, Macmillan, second
edition, Canada 1973, 377 pages.

Bibliographie

- 46 -

- CRISPO, John, International Unionism. McGraw Hill, Canada 1971, 327 pages.
- DION, G. et al., Le Syndicalisme Canadien: Une réévaluation, Presses de l'Université Laval, Québec 1968, 293 pages.
- DION, G. et al., Pouvoir et pouvoirs en relations du travail, Presses de l'Université Laval, Québec, 1970, 188 p.
- DION, G. et al., La politisation des relations du travail, Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, 172 p.
- EQUIPE spécialisée en relations de travail, Les Relations du Travail au Canada, Rapport, Bureau du Conseil privé, Ottawa décembre 1968, 272 pages.
- HAMEED, S.M.A., et al., Canadian Industrial Relations: a book of readings, Butterworth and Co. Canada Toronto, 1975, 378 p.
- INDUSTRIAL Relations Center, The Current Industrial Relations Scene in Canada, 1975, Queen's University 1975.
- JAIN, Hem C., Canadian Cases in Labour Relations and Collective Bargaining, Longman, Canada 1973, 211 pages.
- JAMIESON, Stuart, Industrial Relations in Canada, Second edition, Macmillan, Canada 1973, 156 pages.
- MILLER, R.V. and FRASER, I., eds., Canadian Labour in Transition, Scarborough; Prentice-Hall., 1971.
- MONTAGUE, J. Tait, Labour Markets in Canada, processes and institutions, Prentice-Hall, Canada 1970, 264 pages.
- OSTRY, Sylvia and ZAIDI, Mahmood, A., Labour Economics in Canada, second edition, Macmillan, Canada 1972, 354 pages.
- PEITCHINIS, Stephen G., The Canadian Labour Market, Oxford University Press, Toronto 1975, 367 p.
- TREMBLAY, Louis-Marie, Le syndicalisme Québécois, Idéologies de la C.S.M. et de la F.T.Q. 1940-1970, Les Presses de l'Université de Montréal, 1972, 386 p.

tableau D (suite)/table D (continued)

Strikes and Lockouts in Existence During Year
Grèves et lock-out en cours durant l'année

Year	Beginning Number	During Year	Workers Involved	Man-Days	% of Estimated Working Time	Duration in Man-Days	Duration in jours-hommes
Année	Nombre	Nombre	Travailleurs	Jours-hommes	% du temps de travail estimé		
1941	229		87,091	433,914	0.06		
1942	352		113,916	450,202	0.05		
1943	401		218,404	1,041,198	0.12		
1944	195		75,290	490,139	0.06		
1945	196		96,068	1,457,420	0.19		
1946	223		138,914	4,515,030	0.54		
1947	231		103,370	2,366,340	0.27		
1948	147		42,820	885,790	0.10		
1949	130		46,867	1,036,820	0.11		
1950	158		192,083	1,387,500	0.15		
1951	256		102,793	901,620	0.09		
1952	213		112,273	2,765,510	0.29		
1953	166		54,488	1,312,720	0.14		
1954	155		56,630	1,430,300	0.15		
1955	149		60,090	1,875,400	0.19		
1956	221		88,680	1,246,000	0.11		
1957	238		80,695	1,477,100	0.13		
1958	251		111,475	2,816,850	0.25		
1959	201		95,120	2,226,890	0.19		
1960	268		49,408	738,700	0.06		
1961	272		97,959	1,335,080	0.11		
1962	290		74,332	1,417,900	0.11		
1963	318		83,428	917,140	0.07		
1964	327		100,535	1,580,550	0.11		
1965	478		171,870	2,349,870	0.17		
1966	582		411,459	5,178,170	0.34		
1967	498		252,018	3,974,760	0.25		
1968	559		223,562	5,082,732	0.32		
1969	566		306,799	7,751,880	0.46		
1970	503		261,706	6,539,560	0.39		
1971	547		239,631	2,866,590	0.16		
1972	556		706,474	7,753,530	0.43		
1973	677		348,470	5,776,080	0.30		
1974					0.46		
1170							
1216							
592,220							
9,255,120							

Source: Strikes and Lockouts in Canada/Grèves et lock-out au Canada,
Labour Canada - Travail Canada, Ottawa

STRIKES AND LOCKOUTS IN CANADA
GRÈVES ET LOCK-OUT AU CANADA

Strikes and Lockouts in Existence During Year Grèves et lock-out en cours durant l'année					
Duration in Man-Days Durée en jours-hommes					
Year Année	Number Beginning During Year -	Number Involved Workers -	Number Involved Travailleurs -	% of Estimated Working Time -	% of Estimated Working Time -
Year Année	Number declared dans l'année -	Number -	Number -	Man-Days jours-hommes -	% du temps de travail estimé -
1901	97	99	24,089	737,808	737,808
1902	124	125	12,709	203,301	203,301
1903	171	175	38,408	858,959	858,959
1904	103	103	11,420	192,890	192,890
1905	95	96	12,513	246,138	246,138
1906	149	150	23,382	378,276	378,276
1907	183	188	34,060	520,142	520,142
1908	72	76	26,071	703,571	703,571
1909	88	90	18,114	880,663	880,663
1910	94	101	22,203	731,324	731,324
1911	99	100	29,285	1,821,084	1,821,084
1912	179	181	42,860	1,135,786	1,135,786
1913	143	152	40,519	1,036,254	1,036,254
1914	58	63	9,717	490,850	490,850
1915	62	63	11,395	95,042	95,042
1916	118	120	26,538	236,814	236,814
1917	158	160	50,255	1,123,515	1,123,515
1918	228	230	79,743	647,942	647,942
1919	332	336	148,915	3,400,942	3,400,942
1920	310	322	60,327	799,524	799,524
1921	159	168	28,257	1,048,914	1,048,914
1922	89	104	43,775	1,528,661	1,528,661
1923	77	86	34,261	671,750	671,750
1924	64	70	28,310	1,295,054	1,295,054
1925	86	87	29,949	1,193,281	1,193,281
1926	75	77	23,834	266,601	266,601
1927	72	74	22,299	152,570	152,570
1928	96	98	17,581	224,212	224,212
1929	88	90	12,946	152,080	152,080
1930	67	67	13,768	91,797	91,797
1931	86	88	10,738	204,238	204,238
1932	111	116	23,390	255,000	255,000
1933	122	125	26,558	317,547	317,547
1934	189	191	45,800	574,519	574,519
1935	120	120	33,269	288,703	288,703
1936	155	156	34,812	276,997	276,997
1937	274	278	71,905	886,393	886,393
1938	142	147	20,395	148,678	148,678
1939	120	122	41,038	224,588	224,588
1940	166	168	60,619	266,318	266,318

1945	711	2,937	15,7	24,2
1946	832	2,986	17,1	27,9
1947	912	3,139	18,4	29,1
1948	978	3,225	19,4	30,3
1949	1,006 (a)	3,326	19,3	29,5
1950	— (b)	—	—	—
1951	1,029	3,625 (a)	19,7	28,4
1952	1,146	3,795 (c)	21,4	30,2
1953	1,220	3,694	23,4	33,0
1954	1,268	3,754	24,2	33,8
1955	1,268	3,767	23,6	33,7
1956	1,352	4,058	24,5	33,3
1957	1,386	4,282	24,3	32,4
1958	1,454	4,250	24,7	34,2
1959	1,459	4,375	24,0	33,3
1960	1,459	4,522	23,5	32,3
1961	1,447	4,578	22,6	31,6
1962	1,423	4,705	22,2	30,2
1963	1,449	4,867	22,3	29,8
1964	1,493	5,074	22,3	29,4
1965	1,589	5,343	23,2	29,7
1966	1,736	5,658	24,5	30,7
1967	1,921	5,953	26,1	32,3
1968	2,010	6,068	26,6	33,1
1969	2,075	6,380	26,3	32,5
1970	2,173	6,465	27,2	33,6
1971 (d)	2,231	6,637	26,8	33,6
1972	2,371	6,893	27,6	34,4
1973	2,610	7,181	29,4	36,3
1974	2,726	7,637	29,4	35,7
1975	2,875	7,817	29,7	36,8

(a) Includes Newfoundland for the first time.

(b) Data on union membership for all years up to and including 1949 are as of December 31. In 1950 the reference date was moved ahead by one day to January 1, 1951. Thus, while no figure is shown for 1950, the series is, in effect, continued without interruption. The data on union membership for subsequent years are also as of January.

(c) Figures for all years up to and including 1952 are as of the first in June. Data for subsequent years are as of January.

(d) Revised

The figures shown in this column from 1921 to 1930 inclusively represent Total Non-Agricultural Workers.

(a) Y compris Terre-Neuve, pour la première fois.

(b) Les données sur les effectifs syndicaux pour toutes les années jusqu'en 1949 inclusivement sont de données au 31 décembre. En 1950, la date de base a été reportée au 1^{er} janvier 1951. La série de données annuelles se continue donc sans interruption même si aucun chiffre n'a été inscrit pour 1950. Les données sur les effectifs syndicaux pour les années sont également des données au mois de janvier.

(c) Les chiffres pour toutes les années jusqu'en 1952 inclusivement sont des données à la première semaine de juin. Les données pour les années subséquentes sont des données au mois de janvier.

(d) Révisé

De 1921 à 1930, les données inscrites dans cette colonne représentent le nombre de travailleurs non-agricoles.

Source: Labour Organizations in Canada, 1974-75

Organisations de travailleurs au Canada

Labour Canada/Travail Canada, Ottawa, 1975

Union Membership, 1911-1975 with Estimates of Total Paid Workers in Non-Agricultural Industries in Canada (1921-1975) and Union Membership as Percentage of the Civilian Labour Force and the Total Non-Agricultural Paid Workers, 1921-1975.

ANNUAL AVERAGES - CANADA - MOYENNES ANNUELLES

Source: Statistique Canada, 'La population active', cat. 71-001
Statistics Canada, 'The Labour Force', cat. 71-001

APPENDIX ANNEXE

Tableau A / Table A

Concentration in the forty leading industries¹, by value of manufacturing shipments, 1968 (ranked according to shipments concentration)

(Classées selon la concentration des expéditions)¹, selon la valeur des expéditions manufacturières, 1968.

Nombre

pour les quatre entreprises ayant les plus fortes

expéditions manufacturières

Entree- Etablis- Nom- Expédi- Rec- Rému- Valeur

prises semencs brs vions lité ajoutée totale

Industrie

Number of

Enter- Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

Les fabricants de chambres à air et pneus n'ont pas été recensés en raison des exigences de confidentialité de la Loi sur la

One industry, rubber tire and tube manufacturers, has been deleted because the concentration ratio is confidential under

Tobacco products manufacturers	13	19	52.6	95.5	90.4	93.0	95.6	Fabricants de produits du tabac
Breweries	10	18	76.6	94.8	93.4	94.5	95.7	Fabricants de boissons alcoolisées
Motor vehicle manufacturers	18	21	28.6	94.8	89.9	92.8	96.1	Fabricants de véhicules automobiles
Textiles	14	25	48.0	86.4	81.5	82.1	89.1	Industrie textile
Petroleum refining	15	41	68.3	78.1	82.4	83.6	83.4	Raffinage du pétrole
Smelting and refining	14	41	54.2	77.6	75.8	76.6	82.1	Industrie métallurgique
Iron and steel mills	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Industrie sidérurgique
Manufacturers of electrical wire and cable	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de câbles électriques
Manufacturers of communications equipment	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants d'appareils électroniques
Manufacturers of electrical industrial equipment	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants d'équipement industriel électrique
Manufacturers of major electrical appliances	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants d'appareils électroménagers
Motor vehicle parts and accessories manufacturers	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de pièces automobiles
Textile mills	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Industrie textile
Wire and wire products manufacturers	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de produits en fil
Soft drink manufacturers	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de boissons gazeuses
Food and vegetable canners and preservers	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de conserves
Metal stamping, pressing and coating industry	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de produits métalliques
Fish products industry	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de produits de poisson
Chemicals industry	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de produits chimiques
Printing and publishing	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Industrie d'édition et d'impression
Household furniture industry	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de meubles de maison
Men's clothing factories	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de vêtements pour hommes
Women's clothing factories	13	41	18.6	76.9	73.5	76.6	80.8	Fabricants de vêtements pour dames

Industrie

Number of

Enter- Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

prises Etab- Num- Manu- Total- Salaries Value

Conclusion

V

Nous venons de décrire brièvement le système des relations patronales-ouvrières au Canada*. Notre document veut avant tout renseigner rapidement les non-initiés sur les principales caractéristiques du système canadien. On doit surtout en retenir 1) la nature décentralisée et fortement réglementée de ses organismes et de son processus de négociation, 2) le syndicalisme bien implanté, à cause entre autres du monopole syndical accordé par la procédure d'accréditation, mais représentant inégalement à plein le tiers de la main-d'oeuvre, 3) l'influence américaine au niveau des techniques de gestion (du personnel), du contrôle de plusieurs secteurs industriels et de l'action syndicale, 4) l'évolution très irrégulière des conflits patronaux-ouvriers fondés sur des revendications de meilleurs conditions de travail et non sur une contestation du système économique, et 5) l'importance grandissante de l'Etat aussi bien à titre d'employeur que de législateur.

* Pour ceux qui désirent pousser plus loin leur connaissance du système canadien, ils trouveront à la fin de ce document quelques références bibliographiques pertinentes.

d'une industrie à l'intérieur d'une région donnée, et ceci à la demande de l'une des parties à la convention originale. Pour que l'extension juridique soit accordée et que la convention collective devienne un décret, il faut que le contrat en question ait une importance prépondérante.

A l'heure actuelle un certain nombre d'industries, surtout à caractère fortement concurrentiel, ont opté pour cette loi facultative. Et cette option a été prise aussi bien du côté patronal que syndical. Ainsi les industries du vêtement, du meuble, de l'imprimerie, les garages, la coiffure, le comionnage et quelques autres sont régies par des décrets qui fixent certaines conditions minimales de travail⁹. A la fin de 1974, environ 120,000 salariés sont régis par 53 décrets alors que plus de 100 décrets couvraient quelques 270,000 employés en 1965¹⁰.

9. La construction était une de ces industries avant 1968. Elle est maintenant régie par sa propre loi en matière de relations de travail, le Bill 290 (1968)

10. Voir GENDRON D. et KIM CHI TRAU VAN, "Normes Industrielles de Travail au Québec", in Travail Québec, Vol. 11, No. 7, Octobre 1975.

Malgré ces restrictions légales, plusieurs conflits ouverts ont perturbé les services gouvernementaux ces dernières années. Le tableau suivant nous fournit un indice de cette évolution de la croissance du militantisme syndical du secteur public. Ce militantisme a été exceptionnel lors de certains conflits spectaculaires comme celui impliquant un "Front Commun" des 210,000 employés du gouvernement provincial québécois en 1972, ceux des policiers de St. Jean (Terre-Neuve) en 1970, de Sydney (Nouvelle-Ecosse) en 1971, de Montréal (Québec) en 1969, ou encore, les grèves des postiers au niveau de l'ensemble du Canada depuis la fin des années soixante. Evénements qui soulignent l'urgence d'une remise en question de la transposition des règles et des procédures du secteur privé au secteur public.

Arrêts de travail dans l'administration publique, l'éducation, la santé et le bien-être

Période	Nombre d'arrêts	% *	Nombre de grévistes	% *	Jours/Homme	% *
1960-64	43	2.8	8,600	2.1	61,590	1.0
1965-69	139	4.9	196,358	14.4	1,401,000	5.8
1970-74	345	9.5	604,953	28.2	3,393,390	10.5

* de l'ensemble de l'économie pour la période

Source: Grève et Lockout au Canada, Travail Canada, Ottawa.

b) Secteurs régis par décret (Québec)

La province de Québec adoptait en 1934 une loi d'inspiration Européenne, la loi des décrets de convention collective. Essentiellement, la loi a pour objet d'étendre les principales dispositions d'une convention collective à l'ensemble des employés, syndiqués ou non, et des employeurs

La syndicalisation de ce secteur a pris un essor considérable depuis le début des années soixante. La grande majorité des employés gouvernementaux sont maintenant syndiqués. En effet, selon Travail Canada, les effectifs syndicaux de l'administration publique sont passés de 77,000 en 1962 à 382,000 en 1973, c'est-à-dire une augmentation de plus de 400% en onze ans. Ces chiffres ne comprennent pas cependant les syndiqués des hôpitaux et des écoles ou autres secteurs gouvernementaux exclus de l'administration publique telle que définie par Statistique Canada. Selon la même source et pour les mêmes années, le nombre de syndiqués des secteurs de l'éducation et de la santé et bien-être serait passé de 52,400 à 453,000 soit une augmentation de 760%. Nous n'avons pas de données précises sur certains autres groupes du secteur public comme les employés des Régies des Alcools, des Hydros, de Radio-Canada, du Canadian National ou autres sociétés d'Etat. Cependant nous pouvons affirmer que la très grande majorité de ces employés sont syndiqués à l'heure actuelle et sont souvent parmi les plus militants du secteur public (e.g. postiers et facteurs, contrôleurs aériens, etc.).

Cette syndicalisation tardive mais rapide du secteur public fait suite à la croissance accélérée des services gouvernementaux ces dernières années, à la prise en charge récente par l'Etat de certains services "essentiels" et enfin à une nouvelle législation sur les relations de travail d'une grande partie de ce secteur. Ainsi plusieurs fonctionnaires n'ont obtenu le droit de se syndiquer et de négocier que vers le milieu de la dernière décennie, e.g., Ontario (1961-62), Québec (1965), Fédéral (1967), Alberta, Colombie-Britannique et Nouveau-Brunswick (1968). Aujourd'hui si ce droit est acquis, il ne l'est que partiellement puisque plusieurs groupes de syndiqués du secteur public ne peuvent avoir recours à la grève. De plus, lorsqu'ils ont ce recours, il est limité par des restrictions soulignant le caractère particulier, voir essentiel, de certains employés du secteur. En fait, toute grève dans le secteur public n'a pas le même impact qu'un arrêt de travail du secteur privé. Son caractère est beaucoup plus politique qu'économique. Et c'est un des éléments qui fait du secteur public un champ particulier de négociation collective.

ii) Sous l'autorité de la loi

Pratiquement tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non, sont protégés dans une certaine mesure par les dispositions minimales des législations fédérale et provinciales sur les normes de travail. Ainsi tenant compte du contexte économique de leur juridiction, les différents gouvernements ont adopté des lois régissant les taux de salaire horaire minimum qui devront être accordés aux diverses catégories d'employés. D'abord l'initiative des provinces depuis 1917, les onze gouvernements canadiens ont adopté depuis quelques décennies des législations sur le salaire minimum non seulement pour les femmes et les enfants, comme c'était le cas au début, mais aussi pour les hommes de la grande majorité des secteurs industriels. Les taux peuvent cependant varier selon le secteur industriel et parfois selon l'âge ou autres caractéristiques individuelles. Ces taux ont augmenté dans toutes les provinces et sous l'autorité fédérale au cours des années. Au milieu de l'année 1974 la situation du salaire minimum pour les principales catégories d'employés démontre des disparités importantes d'une province à l'autre. Ainsi, le salaire horaire minimum des "adultes expérimentés" fluctuait de \$1.75 à \$2.50 tandis que celui des "jeunes travailleurs" variait de \$1.50 à \$2.10.

Le parlement fédéral a adopté en 1965 le Canada Labour (Standards) Code qui a débordé largement la question du salaire minimum. On a ainsi établi des normes minimales sur les congés annuels, les jours fériés, les congés de maternité, la durée du travail, les avis de cessation d'emploi (mises-à-pied collectives) et les indemnités lors de décès. A ceci s'ajoutent les lois sur la non-discrimination en vertu du sexe ou de la race et sur la sécurité physique au travail. La majorité des provinces ont aussi adopté des lois semblables couvrant l'ensemble ou une partie importante des normes minimales que nous venons d'énumérer.

3) Secteurs spéciaux

a) "Secteur public"

Ce que nous entendons ici par "secteur public" se limite aux activités économiques ou l'Etat est le principal gestionnaire (i.e. plus de 50% de la participation financière). Nous incluons donc ce secteur les fonctions publiques fédérale, provinciales et municipales ainsi que les différentes sociétés ou corporations des gouvernements central et provinciaux. Ce secteur public correspond à l'administration gouvernementale dont nous avons décrit l'évolution des dépenses au chapitre II.

d) Gestion des conditions de travail

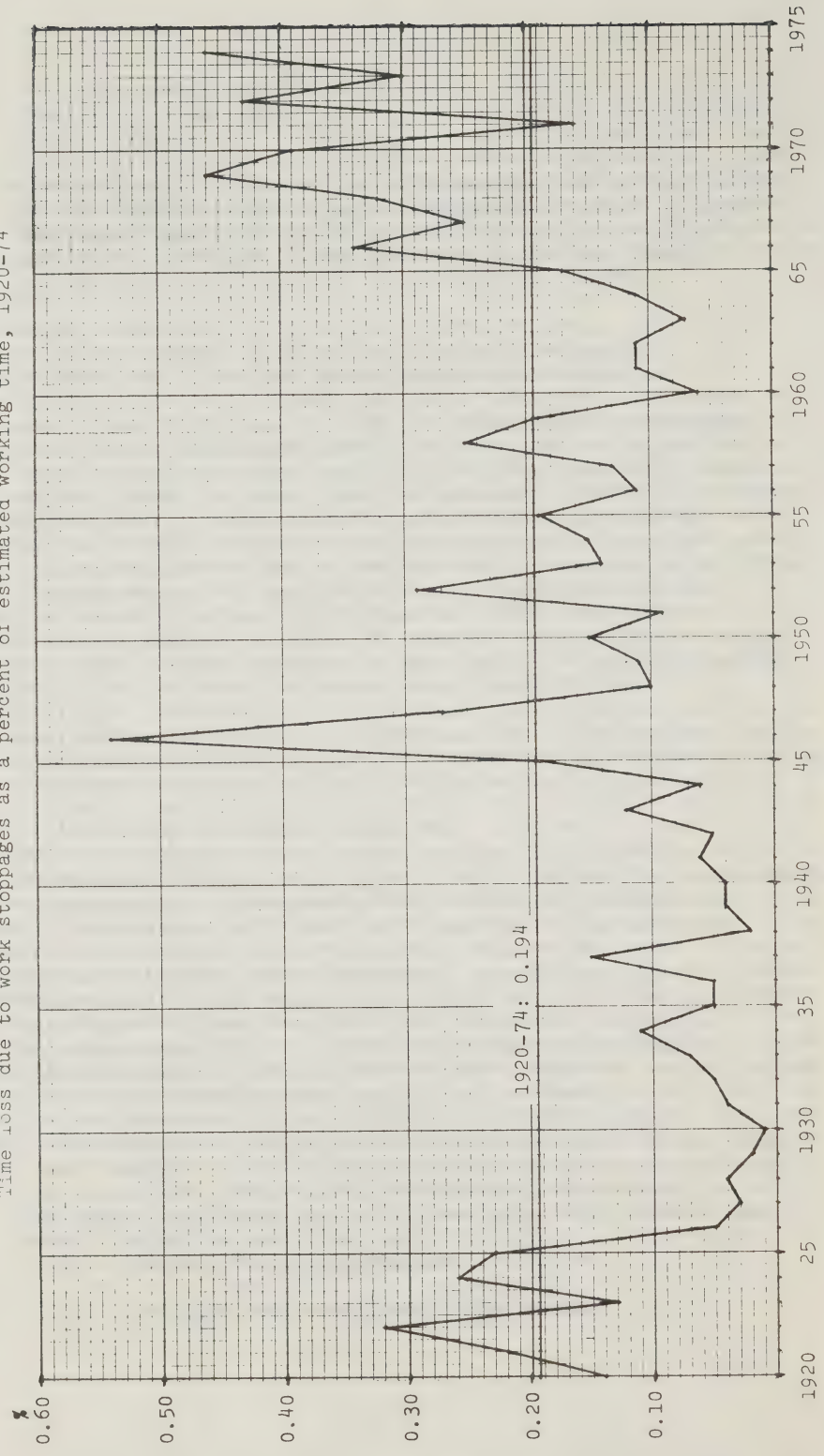
1) Sous l'autorité patronale.

Entre les négociations, les relations patronales-ouvrières s'exercent au niveau du bureau du personnel ou encore au niveau de l'autorité immédiate du contremaître ou du chef de groupe. L'employé prend son premier contact avec la partie patronale lors des processus de recrutement, de sélection et d'embauche administrés généralement par le bureau du personnel. Par la suite, les relations quotidiennes avec la partie patronale passent par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique immédiat qui organise, planifie et contrôle le travail exécuté par l'employé et qui fournit une première réponse à ses problèmes, à ses questions. La convention collective sert donc de limite à ces deux niveaux d'autorité. Elle est par conséquent interprétée et administrée quotidiennement par le bureau du personnel (e.g. promotion, congés, salaires, etc.), et par le responsable hiérarchique immédiat (e.g. nature de la tâche, heures de travail, périodes de repos, etc.).

Comme la négociation, la médiation, l'arbitrage ou la grève sont au Canada des solutions aux "conflits d'intérêts", la procédure de grief est le mécanisme qui a été adopté dans la plupart des conventions collectives, ou à défaut imposé par la législation, afin de solutionner les "conflits de droit" découlant de l'interprétation et de l'application de ladite convention collective. Cette procédure consiste en un droit d'appel à un ou plusieurs échelons correspondant à la structure hiérarchique patronale. Si après avoir franchi les différentes étapes formelles et informelles le grief n'est toujours pas solutionné à la satisfaction du syndiqué, ce dernier peut par l'intermédiaire du syndicat porter le grief en arbitrage qui est final et exécutoire. L'arbitrage est le seul mécanisme existant puisque la grève est interdite pendant la durée des conventions collectives⁷. Cette procédure d'arbitrage des griefs est généralement dirigée par un arbitre ou un tribunal de trois arbitres qui vont entendre les positions des deux parties et porter un jugement en se basant d'abord sur les dispositions de la convention écrite.

7. Depuis la deuxième guerre mondiale environ trente pour cent des grèves ont eu lieu pendant la durée de la convention collective, représentant moins de dix pourcent du total des jours/homme perdus chaque année.

Pertes de temps dues aux arrêts de travail en pourcentage de temps de travail estimatif en jours ouvrables, 1920-74
 Time loss due to work stoppages as a percent of estimated working time, 1920-74



En ce qui concerne la répartition et l'évolution

de l'importance des conflits ouverts, le graphique de la page suivante et le tableau D en annexe sont assez révélateurs. De 1920 à 1974 la moyenne de jours-homme perdus lors d'arrêts de travail exprimée en pourcentage du temps estimé de travail au Canada a été de 0.194%. Ce pourcentage a varié entre .01% (1930) et .54% (1946). De plus, l'importance absolue et relative des arrêts de travail a augmenté depuis le milieu des années soixante. L'extension du processus de négociation aux secteurs public et parapublic, une certaine croissance du taux de syndicalisation, un rajustissement de la main-d'oeuvre et, avant tout, l'évolution de la conjoncture économique figurent parmi les causes principales de la croissance des arrêts de travail. Cependant rien ne nous assure que cette tendance persistera, si nous nous basons sur le caractère cyclique de ce phénomène tel qu'indiqué par le graphique suivant. Ajoutons que les grèves et lock-outs au Canada se sont surtout manifestées dans les provinces de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique ou encore dans l'industrie manufacturière, la construction, les transports, les mines et les services publics où se recrutent la grande majorité des effectifs syndicaux.

(iv) Objet des négociations

L'ampleur et la complexité des conventions collectives n'ont cessé de croître au Canada depuis les débuts du processus de la négociation collective. L'entente collective est souvent présentée dans un document de plus de cent pages. Si au début les syndicats insistaient surtout sur les clauses de sécurité syndicale, d'heures de travail et d'augmentations salariales, il semble qu'aujourd'hui les négociations portent davantage sur les questions de sécurité d'emploi, de droits de grève ainsi que sur l'évolution des salaires par rapport à celle du coût de la vie, de la productivité, des profits de l'entreprise ou des salaires des entreprises concurrentes. A ces clauses majeures s'ajoutent une multitude de clauses plus ou moins semblables d'une convention collective à l'autre. Parmi ces clauses non moins importantes que l'on retrouve le plus souvent, il y a celles qui portent sur le processus de règlement des griefs, sur les critères d'ancienneté et de promotion ou de mise-à-pied, sur le contenu et l'évaluation des tâches, sur les heures de travail et les multiples bénéfices marginaux, e.g. vacances, congés fériés et de maladie, fonds de pension, assurance groupe et autres.

Lorsque ces procédures de conciliation/médiation ont échoué, les parties peuvent recourir à l'arbitrage ou, encore, s'affronter ouvertement dans un rapport de force économique, e.g. la grève ou le lock-out. L'arbitrage peut être à sentence exécutoire, c'est-à-dire qu'un arbitre à la demande des deux parties écrira en tout ou en partie la convention collective et sa décision devra être acceptée par les deux parties. Au Canada l'arbitrage qui ne lie par les parties est pratiquement inexistant.

Le recours à la grève est soumis à certains délais qui dans la plupart des juridictions canadiennes sont prévus après le rapport de conciliation ou de médiation. De plus, plusieurs provinces exigent un vote de grève au scrutin secret parmi les syndiqués avant l'utilisation de ce moyen de pression. Cependant un aspect restrictif des législations canadiennes est l'exclusion de certains groupes de syndiqués quant à la possibilité de recourir à la grève. Les pompiers, les policiers et les employés d'hôpitaux sont le plus souvent visés par ces mesures d'exception.⁶

Le tableau suivant nous indique à quelle étape les 1,748 négociations de 1970 à 1974 (impliquant 500 employés et plus) ont abouti à une entente.

Négociations de 500 employés et plus, sauf la construction
Etape du règlement (1970-74)

Nb. de conventions en % du total		Nb. d'employés en % du total		Etape
36	39	3	36	Négociation (officier)
23	3	16	3	Conciliation (comité)
8	8	5		Négociation après conciliation
6	6	10		Médiation
6	6	10		Arbitrage
13	13	12		Arrêt de travail
1	1	4		Négociation après arrêt de travail
1	1	3		Autre
100	100	99		Total

Source: Revue de la négociation collective, Travail Canada.

6. Voir, Travail Canada, Législation ayant trait aux relations de travail pour les groupes spéciaux au Canada, recherches sur la législation, Ottawa, 31 mai 1975, 89 p.

d'une durée de deux ans et plus. Si nous comparons avec la situation qui prévalait au début des années soixantes, nous remarquons une tendance sensible à la prolongation de la durée des conventions et, par conséquent, une diminution de la fréquence de leur renégociation.

III) Etapes

Nous avons dit un peu plus haut que l'accréditation dans le système canadien forçait l'employeur non seulement à reconnaître l'unité accréditée mais aussi à négocier de "bonne foi" avec cette dernière. Tout le problème réside cependant au niveau de la définition de la "bonne foi". Il y a donc accréditation et ensuite le processus de négociation débute⁴.

Chaque partie met sur pied sa politique de négociation. Généralement le syndicat élabore un projet de convention collective qu'il présentera à la partie patronale. Quelquefois l'entreprise prend elle-même l'initiative et soumet son propre projet ou, plus souvent, des contre-propositions. Après que les avis de négocier sont donnés, le processus de négociation proprement dit débute. Les comités de négociation formés par les deux parties se rencontrent. On échange les projets et les demandes sur lesquels vont porter les tractations. Une marge de négociation ou une zone de contrat se dégage bientôt. Cependant, il est rare que l'on en arrive rapidement à une entente sans "une certaine période de crise", qu'elle soit ouverte ou pas.

Les législateurs canadiens ont prévu dans cette perspective certains modes d'intervention. Ainsi, la plupart des lois du travail au Canada obligent les parties à avoir recours à la conciliation et/ou à la médiation avant de passer à la grève ou au lock-out⁵. L'objectif de ces procédures est de rapprocher les parties afin de faciliter une entente. Le conciliateur, le médiateur ou la commission de conciliation ne peuvent imposer une sentence. Ils doivent cependant remettre un rapport au ministère concerné à la fin de leur intervention.

3. Depuis la fin de 1974, sous la forte poussée inflationniste, les contrats de plus de 30 mois ont eu tendance à diminuer au profit des conventions d'une année. Voir Travail Canada, Dispositions de grandes conventions collectives concernant les employés dans l'industrie manufacturière au Canada.

4. Il arrive qu'un employeur reconnaisse une association non-accréditée et négocie avec celle-ci.

5. Procédure qui est facultative en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba.

Il est très difficile d'évaluer le nombre total des conventions collectives au Canada. Nous pouvons cependant risquer une estimation grossière qui se chiffrerait autour de 20,000. Chaque année une partie de ces conventions sont renégociées. Se basant sur certaines études du ministère du travail du Canada, nous constatons que la très grande majorité des conventions au début des années soixante-dix étaient

Il existe aussi au Canada des négociations qui exercent à des degrés différents une influence sur d'autres négociations généralement moins importantes. Ainsi, à une extrémité, les contrats uniformes ("form contract") impliquent une première négociation avec les employeurs les plus puissants de l'industrie ou du métier. La convention obtenue est ensuite soumise par le syndicat aux autres employeurs de l'industrie ou du métier (voir le cas de l'industrie de la construction). On a aussi le contrat-cadre ("master agreement") négocié au niveau de l'entreprise ou de l'industrie qui sert d'encadrement aux ententes locales des établissements de l'entreprise ou des entreprises de l'industrie (voir cas des hôpitaux au Québec). Enfin on a le contrat-type ("pattern-bargaining") qui exerce une influence variable sur des négociations dans le même secteur économique ou dans des secteurs connexes. Cette structure de négociation existe par exemple dans l'industrie automobile où cette influence se manifeste premièrement sur les différents producteurs d'automobiles et ensuite, à un degré moindre, sur les industries dépendantes de ces producteurs.

Il existe aussi au Canada des négociations qui exercent à des degrés différents une influence sur d'autres négociations généralement moins importantes. Ainsi, à une extrémité, les contrats uniformes ("form contract") impliquent une première négociation avec les employeurs les plus puissants de l'industrie ou du métier. La convention obtenue est ensuite soumise par le syndicat aux autres employeurs de l'industrie ou du métier (voir le cas de l'industrie de la construction). On a aussi le contrat-cadre ("master agreement") négocié au niveau de l'entreprise ou de l'industrie qui sert d'encadrement aux ententes locales des établissements de l'entreprise ou des entreprises de l'industrie (voir cas des hôpitaux au Québec). Enfin on a le contrat-type ("pattern-bargaining") qui exerce une influence variable sur des négociations dans le même secteur économique ou dans des secteurs connexes. Cette structure de négociation existe par exemple dans l'industrie automobile où cette influence se manifeste premièrement sur les différents producteurs d'automobiles et ensuite, à un degré moindre, sur les industries dépendantes de ces producteurs.

c) La négociation

1) forme

La forme des négociations varie en fonction de la nature de l'unité de négociation. C'est-à-dire que le facteur de classification du type de négociation peut être la nature de l'employeur (établissement, entreprise, plusieurs entreprises, industrie), du syndicat (un local, plusieurs locaux, plusieurs syndicats), de l'occupation visée (un métier, plusieurs métiers, tous les métiers) ou encore de l'espace géographique impliqué (locale, provinciale ou nationale). Au Canada on peut retrouver une structure de négociation qui répond à chacune des combinaisons possibles des critères que nous venons d'énumérer. Cependant la forme-type de négociation implique un local d'un syndicat industriel au niveau d'un établissement d'une entreprise.

Donc la forme de la négociation est dépendante du degré de concentration des unités réelles de négociation. Et à ce niveau la situation s'est révélée assez stable entre 1953-68 ainsi que nous le démontre une étude non publiée du Ministère du Travail qui date déjà de quelques années (voir tableau).

Conventions collectives de 500 travailleurs et plus (%)

Unité de	Négociation				Conventions collectives				Salariés			
	1953	1958	1963	1968	1953	1958	1963	1968	1953	1958	1963	1968
Un établissement	55	61	59	61	31	42	41	38				
Plusieurs Etablissements (un employeur)	26	22	22	19	37	35	34	30				
Plusieurs employeurs	19	18	19	21	32	24	26	31				

Source: Données non publiées du Ministère du Travail du Canada.

Cette procédure d'accréditation issue du Wagner Act américain de 1935 oblige légalement les employeurs à négocier avec le syndicat accrédité. Pour obtenir cette législation un monopole de représentation, l'association doit généralement obtenir l'appui de la majorité des employés de l'unité². Un des problèmes est de circonscrire le terme "unité". C'est pourquoi les législations canadiennes suivant l'exemple américain ont institué un organisme administratif qui a le pouvoir de trancher la question de l'unité ainsi que celle du groupement majoritaire. Enfin, notons que ce monopole syndical ne peut être contesté en tout temps par une association rivale. Généralement, s'il n'y a pas de convention collective, la contestation peut se faire dix ou douze mois après l'accréditation. Dans le cas contraire, l'expiration de la convention collective.

Au Canada l'unité d'accréditation implique généralement une entreprise ou un établissement de l'entreprise comme base d'un syndicat (e.g. Ontario et Québec). Cependant la législation de la Colombie-Britannique accepte une unité qui englobe plusieurs syndicats et plusieurs employeurs tandis que la loi fédérale de 1972 permet, conditionnellement au mandat de chaque partie, l'accréditation d'une association de syndicats pour une association d'employeurs. A ce modèle général viennent s'ajouter les exceptions des unités séparées en fonction du métier, des professions libérales ou autres critères. Notons aussi que certains groupes sont exclus de la définition légale de salarié et par conséquent ne peuvent être accrédités (e.g. personnel de direction et ceux ayant un poste confidentiel). Il faut surtout retenir ici le fait que cette unité légale d'accréditation ne correspond pas nécessairement à l'unité réelle de négociation qui la surpasse souvent de beaucoup dans ses dimensions. Une unité réelle de négociation peut comprendre une ou plusieurs unités d'accréditation. Elle repose sur un regroupement volontaire, sur l'initiative des groupes d'un secteur particulier de l'économie.

2. Cette exclusivité au niveau de la représentation est généralement appuyée par des clauses de "sécurité syndicale" gagnées lors des négociations. La nature de ces clauses est très variable, allant de l'atelier fermé à la retenue syndicale (dont la "formule Rand").

formel, établit le "statut" de salarié et permet ainsi au processus d'accréditation et de négociation de fonctionner. Le contrat individuel est par conséquent préalable à l'accréditation qui est elle-même préalable à la négociation collective.

De plus, le contrat individuel réfère généralement à la convention collective comme termes du contrat. Quant à savoir s'il peut la modifier, une chose semble certaine, il lui est impossible d'offrir moins que les clauses de la dite convention. D'un autre côté, les points de vue sont partagés sur le fait qu'il puisse contenir des ententes personnelles plus avantageuses que le contrat collectif (ou encore non-prévues dans ce dernier).

Enfin, il est bon de se rappeler que le contrat collectif de travail est devenu un document imposant et complexe qui régit pratiquement tous les aspects des relations du travail. Il requiert dans sa négociation et son application le recours à des spécialistes autant du côté patronal que syndical. Il n'a donc pas la nature d'un document général établissant les critères minima pour une industrie ou une profession à l'échelle du pays ou d'une province.

b) Unités d'accréditation et de négociation

Il existe au Canada et aux Etats-Unis une différence fondamentale entre ce que nous pourrions appeler l'unité "réelle" de négociation et l'unité d'accréditation. Deux unités que plusieurs observateurs et spécialistes des relations de travail ont souvent tendance à confondre. L'unité d'accréditation est ce groupe d'employés d'un ou de plusieurs employeurs (selon la législation canadienne considérée) qui obtient une "reconnaissance officielle" de représentativité par un organisme gouvernemental. Cette accréditation permet à l'association des employés d'obtenir un monopole de représentation syndicale à l'intérieur de l'unité elle-même définie selon plusieurs critères. Les critères les plus souvent retenus sont les dispositions de la loi, la volonté des parties, la nature de ces dernières ou encore la coutume dans le secteur considéré. La typologie des unités d'accréditation qui découle de ces critères suit le plus souvent la tradition classique des unités de métier versus les unités industrielles ou les travailleurs à la production versus les employés de bureau. Dans la majorité des cas toutefois l'unité d'accréditation est établie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Chaque jour le travailleur est en relation avec un représentant de l'employeur: un contremaître, un gérant, un chef de division ou encore un responsable du personnel. C'est surtout par ces relations directes que se concrétisent la majorité des conditions de travail y compris les promotions, le partage réel des responsabilités ou encore le degré d'autonomie de l'employé. En réalité, de plus en plus d'entreprises canadiennes adoptent une gestion planifiée et technocratique (dont le degré varie avec l'importance de l'entreprise!) qui ne facilite pas toujours les relations personnelles déjà établies dont nous venons de parler. Le bureau du personnel est généralement responsable de la conception et de l'application des politiques de sélection, d'embauche, de promotion, d'évaluation des tâches, de formation du personnel et des conditions de travail, salariales et autres. Les gérants, contremaîtres ou chefs de section cherchent à adapter ces politiques et ces règles aux situations concrètes qu'ils vivent chaque jour avec les employés. Les conflits vont provenir soit des relations personnelles entre l'employé et le représentant immédiat de l'employeur ou soit de l'application de certaines politiques par la direction du personnel.

2) Secteur syndiqué

Dans cette section nous désirons souligner brièvement quelques caractéristiques de ce secteur des relations patronales-ouvrières. Etant donné son degré élevé d'organisation, nous lui consacrons plus d'espace comparativement au secteur non-syndiqué.

a) Contrat collectif

Pour faire suite à la section précédente, il est important de préciser que le contrat individuel de travail est toujours sur le plan légal la source du statut d'employé. Le contrat de travail demeure le mode normal d'acquisition de la qualité de salarié même si la convention collective et la négociation qui l'accompagne prive le contrat individuel du rôle qu'il jouait dans la détermination des conditions de travail.

Dans le système canadien, il n'est pas facile de départager exactement le rôle des deux contrats. Une chose est certaine toutefois, la convention collective a acquis une importance prépondérante en ce qui concerne la détermination des conditions de la vie interne du milieu de travail. Le contrat individuel d'embauche, plus ou moins

Mécanismes d'interaction

IV

1) Secteur non-syndiqué

A l'exception de quelques entreprises et industries où nous pouvons retrouver des comités paritaires ou des organismes consultatifs conjoints sur les relations patronales-ouvrières, les règles concernant le travail sont établies unilatéralement par la direction du personnel sous le contrôle de la haute direction de l'entreprise. Même si ces décisions unilatérales sont influencées par les forces du marché (du travail et du produit), par les coutumes établies au sein de l'entreprise ou de l'industrie, par certaines législations sur les normes de travail ou encore par le contexte syndical d'une entreprise-sœur ou d'une industrie connexe, il n'en demeure pas moins que l'employé en tant qu'individu a généralement beaucoup de difficultés à obtenir un recours efficace contre certaines décisions qui lui sont défavorables.

En fait le travailleur a la recherche d'un emploi, suivant les informations fournies par les agences gouvernementales (ou privées) de placement, par les journaux, les parents et amis ou encore par ses propres initiatives, sélectionnera certains employés avec lesquels il devra "négocier" un contrat individuel de travail qui établit plus ou moins formellement les obligations réciproques des deux parties et sert de cadre général à leur interdépendance pendant une certaine période de temps. Cependant, aux niveaux de la négociation et du respect des normes, l'employeur a très souvent un avantage considérable puisqu'il lui est généralement plus facile de se trouver un nouvel employé qu'à un salarié de se dénicher un autre emploi (dans le contexte économique des dernières années). En ce qui concerne le respect du contrat individuel de travail, l'employé peut toujours recourir aux tribunaux civils. Cependant cette procédure se révèle trop souvent complexe, longue et très coûteuse pour ce dernier par rapport à l'employeur mieux équipé sur les plans technique, légal et financier. C'est pourquoi l'employé abandonne parfois certains droits établis par son contrat de travail ou par les législations sur le travail.

1. Voir la notion de "marché interne du travail".

est impliquée indirectement. Ces pressions s'expriment très souvent par l'intermédiaire de la presse parlée et écrite, par les "lignes ouvertes" à la radio ou à la télévision, par des lettres aux journaux ou aux politiciens ou encore par les différents sondages d'opinion publique. Généralement, il leur importe peu de connaître le responsable de la situation de conflit. Les blâmes vont vers le "gouvernement inactif" et/ou les "syndicats fauteurs de troubles". Leur pouvoir de pression dépendra en grande partie de la conjoncture politique du moment puisqu'il est de nature strictement électorale.²⁰

20. Voir Rapport de l'Equipe spécialisée en relations du travail, les relations du travail au Canada, Bureau du Conseil privé, décembre 1968, Ottawa, pp. 143 et (nos. 408 à 411)

D'un autre côté, ces organismes ou professionnels du travail agissent de plus en plus comme conseillers ou négociateurs auprès d'organisations syndicales et patronales (surtout) lors de la préparation et de la négociation d'une nouvelle convention collective. De plus, une partie importante de ces derniers se consacre à la médiation-conciliation et surtout à l'arbitrage de griefs ou de conflits de droits¹⁹.

Le pouvoir ou, plus exactement, le prestige de ces spécialistes repose avant tout sur leur expérience du monde du travail ainsi que sur leurs qualifications et leur personnalité. Comme le souligne H.D. Woods, cité un peu plus haut, un nombre assez restreint d'individus ont pu se mériter ces dernières années le respect des parties patronales et syndicales. C'est pourquoi ils ont été retenus dans la grande majorité des conflits et en particulier pour les plus importants.

5) Le public

En terminant ce chapitre sur les acteurs, il nous faut mentionner l'importance grandissante du "public" ou plus exactement de ce qu'on appelle l'"opinion publique". L'implication de plus en plus marquée de cet acteur proviendrait (voir chapitre suivant) de la tendance à la centralisation des négociations dans plusieurs secteurs industriels et, par conséquent, à leur impact socio-économique plus sérieux, tout particulièrement lorsqu'elles dégénèrent en conflits ouverts. Avec la syndicalisation croissante des secteurs dits d'"intérêt public" et en particulier avec la libéralisation de la législation et le militantisme accru du syndicalisme dans ces secteurs, toute négociation entraînant une perturbation de ces services ou, encore, entraînant une hausse des dépenses gouvernementales a tendance à engendrer des réactions du "grand public".

Comme la population canadienne est plutôt individualiste et conservatrice dans son ensemble et qu'elle recherche une certaine stabilité par le fait même, elle exerce généralement des pressions, surtout sur le pouvoir public, afin que prennent fin les conflits dans lesquels elle

19. Voir Woods, H.D., *Labour Policy in Canada*, Macmillan, Canada, 1973, pp. 247-248.

problématique fondamentale parce qu'elles soulignent la possibilité du conflit d'intérêt entre les rôles de l'Etat. En effet, dans certains de ces secteurs dits "essentiels" où l'Etat est déjà intervenu pour l'intérêt public, il y était en même temps le véritable employeur.

L'Etat intervient aussi dans l'intérêt général en légiférant sur certaines normes minimales de travail (e.g., salaire, heures de travail, sécurité, vacances et congés, assurance chômage ou discrimination) ou encore sur le droit à la syndicalisation et les mécanismes nécessaires pour en faciliter l'accès¹⁷. Ces derniers genres d'interventions sont surtout orientés vers les employés non-syndiqués afin de leur fournir une protection minimale contre certains abus ou contre des situations indépendantes de leur volonté (e.g., chômage cyclique ou frictionnel).

Notons en terminant que le pouvoir des gouvernements repose essentiellement sur des considérations d'ordre politique. C'est ce qui en fait des employeurs particuliers puisque leurs préoccupations ne sont pas basées avant tout sur des critères de taux de profit ou de forces du marché. C'est aussi ce qui rendra leurs interventions comme tierce partie toujours délicates.

4) Organismes privés

Une autre catégorie d'acteurs qui jouent un rôle dans les relations de travail sont ces associations ou groupes de professionnels et d'experts¹⁸ dont les membres sont appelés à intervenir aussi bien au niveau de la gestion du personnel que de la négociation des conventions collectives. Certains entrepreneurs vont ainsi utiliser les services de sous-traitants afin d'améliorer leurs techniques d'embauche, diminuer le taux de roulement de leur main-d'œuvre, augmenter l'efficacité du travail et la satisfaction au travail, effectuer des analyses de tâche ou encore planifier des cours de perfectionnement du personnel. Ce genre d'interventions et plusieurs autres touchent aussi bien les employés syndiqués que non-syndiqués.

17.

La promotion et l'administration de ces mesures

législatives sont généralement la responsabilité des

ministères du travail. L'offre de travail est aussi

affectée qualitativement et quantitativement par des

politiques de main-d'œuvre (placement, formation pro-

fessionnelle, perfectionnement, et information sur

l'évolution du marché) qui peuvent être patronnées par

le même ministère ou par un ministère de la main-d'œuvre

18.

Juges, avocats, spécialistes en relations industrielles,

sociologues industriels, économistes du travail,

psychologues industriels, etc.

Au Canada les trois paliers de gouvernement, fédéral, provincial et municipal, représentent une source d'emploi des plus importantes. Statistique Canada publie régulièrement plusieurs séries de données concernant le nombre d'employés des différentes administrations gouvernementales et de leurs organismes. Cependant, il n'existe aucune consolidation de ces diverses séries statistiques dont il est pratiquement impossible de tenir compte avec exactitude des multiples exclusions et recoupements¹⁶. Si on ne considère que les données sur l'administration publique générale (aux trois niveaux) et les entreprises publiques, on constate que le nombre d'employés est passé de 750,000 au début de 1965 à près de 1,140,000 au début de 1975, soit une croissance annuelle moyenne d'environ 5%. Ces employés gouvernementaux ont représenté autour de 12% de l'ensemble des employés de l'économie canadienne depuis 1960. Si nous ajoutons à ces catégories d'employés publics, les employés d'hôpitaux, les enseignants et les membres des Forces Armées, nous obtenons pour le début de 1975 une masse d'environ 1,800,000 employés, soit près de 20% de l'ensemble des employés canadiens. Ce qui, ajouté à notre brève illustration de l'activité gouvernementale dans l'économie canadienne, démontre assez bien l'importance du rôle de l'Etat comme employeur.

D'un autre côté, l'Etat représente les intérêts de l'ensemble de la population sur les plans social et économique. Par conséquent, les gouvernements canadiens, en particulier les deux niveaux supérieurs, ont un rôle de protecteur et de défenseur de l'intérêt public. C'est ainsi qu'au niveau des relations du travail, ces gouvernements se sont montrés interventionnistes en cherchant par différents mécanismes d'accréditation, de conciliation-médiation ou d'arbitrage, à rapprocher les parties, à faciliter les ententes et même à résoudre certains conflits ouverts. Cette fonction temporisatrice, ils se la sont attribuée par l'intermédiaire de leur rôle de législateur sur les relations de travail. Bien plus, ils ont utilisé ce pouvoir législatif pour mettre fin à certains conflits ouverts (grèves) dans le but d'assurer le "bien-être" ou "la santé et la sécurité" publique. Ce genre d'intervention extrême s'est surtout manifesté dans des secteurs dits "essentiels" comme l'éducation, la santé, les transports, la construction et certains autres. Ces interventions soulèvent toutefois une

16. Voir à ce sujet, PERRY, David B., "Fiscal Figures" in Canadian Tax Journal, Janvier-Février 1974, et Statistique Canada, catalogues nos 72-004, 72-007, 72-009 et 72-505.

Au niveau de la négociation collective, la situation est quelque peu différente. Le pouvoir du syndicat dépend très souvent du degré de sa concentration face à celui de la partie patronale, de la nature de l'industrie et des conditions du marché qui y prévalent ou encore de la position stratégique des travailleurs impliqués. Depuis longtemps la majorité des syndicats canadiens se sont dotés de structures et de moyens importants afin de mieux supporter et même contrôler les situations de conflit. Nous pensons ici aux fonds de grève imposants qui ont été constitués, à la formation des représentants syndicaux ou encore à la discipline et à la solidarité de groupe qu'ils ont obtenues lors de conflits prolongés.

Les syndicats canadiens représentent une source de pouvoir qu'il est difficile de mesurer. Toutefois, si l'on en juge par le contenu de certaines mesures législatives ou, encore, par les gains réalisés dans les conditions de travail, le pouvoir du mouvement syndical est loin d'être négligeable. Il a démontré son efficacité dans la plupart des secteurs où il a pu s'implanter.

b) Philosophie et objectifs

Il n'est pas facile de décrire en quelques lignes la philosophie et les objectifs du travailleur canadien. Il nous apparaît plutôt individualiste (conséquence de la philosophie même du système libéral capitaliste dans lequel il vit). Il cherche à améliorer sans cesse son "niveau de vie" et le syndicat représente très souvent un des moyens pratiques d'y arriver. Généralement, il ne conçoit pas le syndicat comme un outil qui lui appartient et qu'il peut contrôler, mais plutôt comme un service qu'il peut acheter. Il est souvent peu sensibilisé aux problèmes sociaux complexes et par conséquent préfère un syndicalisme dit d'"affaire" dont l'objectif premier est la revendication de meilleures conditions de travail à l'intérieur du système et non l'action politique en vue de modifier ce système établi.

Il est d'un autre côté assez évident depuis quelques années que le syndicalisme canadien a accentué ses revendications et ses actions à caractère socio-politique. Une remise en question du système d'une acuité particulière a vu le jour avec la confrontation du Front Commun Syndical (FTQ, CSN, CEQ) et du gouvernement du Québec en 1972. Cependant, dans l'ensemble, on est à la contestation verbale beaucoup plus qu'à la contestation active par la grève générale ou autres moyens du genre. De plus, cet esprit de remise en question du système socio-politique semble se situer davantage au niveau d'une partie du leadership syndical qu'au niveau de la masse des syndiqués. Ainsi, pour appuyer cette dernière affirmation, nous pouvons citer le faible appui des syndiqués au Nouveau Parti Démocratique ou encore l'échec du mouvement de protestation suite à la législation mettant fin à la grève du secteur public et à l'emprisonnement des chefs syndicaux au Québec en 1972.

au niveau d'une ville et qui ont des objectifs et un fonctionnement semblables à celui du CTC ou des fédérations provinciales, c'est-à-dire la coordination locale de l'action socio-politique visant surtout le domaine du travail.

Au Québec où la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) recrute la presque totalité de ses membres, la structure syndicale est assez particulière. Depuis plusieurs décennies, et surtout depuis 1960, cette centrale fait compétition aux unions internationales et nationales affiliées au CTC ainsi qu'aux unions non-affiliées¹⁵. La structure de cette organisation syndicale est sensiblement différente de celle du CTC. La CSN est composée de douze fédérations qui regroupent des sections locales appelées "syndicats" (plus de 800). Tandis que les fédérations orientent leurs activités sur les besoins professionnels de leurs membres au plan des relations de travail, une vingtaine de conseils centraux régionaux s'occupent surtout des questions socio-politiques ayant un impact sur les travailleurs de leur région. Enfin, la CSN affirme respecter l'autonomie d'action de ses syndicats où doit, selon cette dernière, se pratiquer l'essentiel de la démocratie syndicale. Et ceci même si elle a toujours favorisé une centralisation des services aux niveaux des fédérations et de la centrale elle-même.

Le mouvement syndical canadien forme un groupe de pression majeur aussi bien sur le plan socio-politique que sur celui des relations patronales-ouvrières. Tandis que la CSN optait pour une position politique non-partisane, le CTC décidait de soutenir un tiers parti socialiste, le Nouveau Parti Démocratique. Malgré ces options différentes au niveau des méthodes, les deux mouvements syndicaux sont continuellement intervenus auprès des législateurs entraînant des changements sociaux favorables aux travailleurs. Toutefois, les revendications sociales des syndicats n'ont été appuyées que très rarement par des actions directes comme le grève générale utilisée en France et en Italie.

15. Précisons, ici, l'apparition récente de deux autres centrales au Québec, la Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD) et la Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ) appelée avant le congrès de 1974 la Corporation des Enseignants du Québec.

Les syndicats sont en réalité les organismes qui mettent sur pied et donnent une charte à la véritable unité de base du mouvement syndical, la section locale¹². Cette dernière déterminée en fonction de l'usine, de l'entreprise ou de la région, est généralement la première responsable de la négociation des conventions et de leur application¹³. Et ceci même si dans certains cas elle reçoit l'aide ou les pressions d'instance supérieure (e.g., le syndicat ou la Fédération) au niveau de la politique générale à suivre lors de certaines actions. C'est par ces sections locales plutôt autonomes que sont habituellement perçues les cotisations des membres. C'est aussi à ce niveau que la démocratie syndicale est la plus directe. En effet, les membres élisent dans la plupart des cas leurs représentants et participent à plusieurs activités du "local".

La centrale canadienne (CTC) coordonne au niveau national les activités de ses syndicats affiliés et les représente face au gouvernement central et organismes syndicaux internationaux¹⁴. Elle est surtout chargée par ses affiliés de régler les problèmes de juridiction syndicale et de défendre la position des travailleurs lors des délibérations sur certaines législations du travail et autres questions sociales affectant ces derniers. Le CTC peut accorder directement des chartes à des sections locales.

Le mouvement syndical canadien a aussi une structure provinciale, la Fédération, à laquelle peuvent s'affilier les syndicats ou les locaux de la province en question déjà affiliés au CTC. La Fédération provinciale joue, au niveau de la province, le rôle que le CTC tient au niveau national. Toutefois elle n'accorde pas de charte aux syndicats locaux.

Certaines associations ou regroupements aux plans de la région (conseils régionaux) et du métier (fédérations de métiers connexes) ont été établis par les locaux d'un syndicat ou de plusieurs syndicats afin de répondre à des besoins particuliers ou encore pour planifier certaines activités aux niveaux de la négociation collective et des questions socio-politiques. Enfin, nous pouvons mentionner qu'il existe des conseils syndicaux locaux qui sont mis sur pied par la Centrale

12. Appelées aussi "lodge", "branch" ou tout simplement "le local".

13. Il arrive que la négociation se fasse à un niveau plus élevé, e.g., régional, industriel ou multi-employeurs.

14. Précisons que le CTC est affilié à la "Confédération internationale des syndicats libres" qui regroupe près de 50 millions de membres. La CSN est membre de la "Confédération mondiale du Travail" de 15 millions de membres.

1974, rapport No 18, Travail Canada, Economique
et Recherches.

* Le nombre d'employés couverts par une convention
surestime le nombre de syndiqués

Si nous considérons le fait que les cols blancs
représentent la plus forte proportion de la main-d'œuvre et
qu'en plus leur taux de croissance a été près du double de
celui des cols bleus ces dernières années,⁹ nous devons
conclure que le syndicalisme canadien ne peut croître sans
orienter ses efforts du côté des cols blancs. Des
expériences syndicales récentes semblent soutenir une telle
orientation de la part des organisations ouvrières.

Les travailleurs syndiqués concentrés à 70% au
Québec et en Ontario mènent leur action à l'intérieur d'une
structure syndicale assez complexe et particulière au
contexte canadien sous plusieurs aspects. Globalement nous
pouvons présenter cette structure en la répartissant en
trois catégories: 1) Les groupes locaux indépendants et
les syndicats non-affiliés (22.9% de tous les effectifs en
1975)¹⁰ et ceux affiliés à l'une des deux plus importantes
centrales syndicales canadiennes, 11) la Confédération des
Syndicats Nationaux, CSN (6.0%) et 12) le Congrès du
Travail du Canada, CTC (71.1%).¹¹ Oublions pour le moment
le cas particulier du Québec et regardons l'ensemble de la
structure syndicale canadienne.

Nous rencontrons au Canada trois types de syndicats
ou de fédérations syndicales: Les syndicats internationaux,
nationaux et locaux. Les premiers qui représentaient en 1975
51% des effectifs canadiens par rapport à 72% en 1962 recrutent
la très grande majorité de leurs membres aux Etats-Unis où ils
ont généralement leur siège social. Pour l'année 1975 les
syndicats nationaux et locaux regroupaient de leur côté 46% et
2% des effectifs respectivement.

9. Voir Statistics Canada, The Labour Force, Special Table 3(c)
10. Comprend les syndicats affiliés au "Council of Canadian
Unions" (0.7%) et à la Centrale des Syndicats Démocratiques
(1.4).
11. Voir Organisations de travailleurs au Canada, Travail
Canada, Economique et Recherches, Ottawa.

Une troisième classification importante des travailleurs syndiqués peut être faite en tenant compte de l'occupation de ces derniers. Sur ce plan toutefois les études statistiques sont très limitées. W.D. Wood estimait en 1969 qu'environ 15% des cols blancs (non-agricoles) étaient syndiqués par rapport à 60% chez les cols bleus⁸. De plus, seulement 8% des cols blancs étaient dans le secteur privé, ce qui impliquait une syndicalisation plus forte des cols blancs du secteur public. Et ceci est assez bien appuyé par les données (estimées) que nous possédons sur les employés de bureau représentant le groupe le plus important des cols blancs.

Pourcentage des employés couverts par une convention collective*

	1967	1968	1969	1971	1972	1973	1974
Employés de bureau	14	15	19	28	32	31	33
Employés hors bureau et autres	58	59	62	63	63	65	67

Pourcentage des employés couverts par une convention collective par industrie (1974)"

Employés de bureau
Employés hors bureau

Abattage	21	78
Mines	7	81
Fabrication	9	74
Transports, communication et autres services d'utilité publique	42	87
Commerce, Finance	3	37
Services	21	40
Fonction publique	93	98
Toutes les industries	33	70

8. "White-collar organizing challenges", Ontario White-collar union conference, Toronto, Ontario, 13 février 1971.

Sources : Croissance du syndicalisme au Canada, 1921-67, Direction de l'Economie et des Recherches, Ministère du Travail, Ottawa, 1970 (par Ashagrie K. et Eaton J.K.)
La main-d'oeuvre, Statistique Canada, janvier 1973

En ce qui concerne la distribution géographique des effectifs syndicaux, un second tableau nous fournit une vue d'ensemble assez précise d'une évolution à deux niveaux : par rapport à l'ensemble des salaires de chaque province⁷.

Effectifs syndicaux selon la région
en pourcentage des effectifs au Canada
et en pourcentage des salaires de la région ()

Provinces	1927	1947	1967	1973
Atlantique	10 (*)	8 (23.3)	6 (25.7)	7.7 (38.8)
Québec	26 (*)	27 (22.6)	31 (33.0)	28.7 (38.7)
Ontario	32 (*)	37 (22.2)	39 (31.0)	38.2 (34.2)
Prairies	20 (*)	13 (22.6)	11 (21.8)	12.1 (30.2)
Colombie-Britannique	12 (*)	15 (35.0)	13 (40.6)	12.6 (41.6)
Canada	100 (*)	100 (28.0)	100 (31.9)	100.0 (36.0)
* non disponible				

Sources : voir tableau précédent

7. Les pourcentages des syndiqués par rapport aux salaires des régions en 1973 surevaluent dans une certaine mesure la croissance réelle du syndicalisme par rapport aux autres années en particulier parce que plusieurs corporations professionnelles sont maintenant considérées comme syndicats (e.g. enseignants, infirmières, etc.)

Au plan de la répartition industrielle, le tableau suivant est assez révélateur: dans l'ensemble les gains ont été plus élevés que les pertes et le taux de syndicalisation est passé de 30% à 36% entre 1962 et 1973. Toutefois, dans certains secteurs comme le commerce, les finances et l'assurance (qui prennent une place de plus en plus importante au niveau de l'activité économique du pays), la croissance du syndicalisme est très faible et même nulle. Tel n'est pas le cas dans les services (surtout éducation et santé) et l'administration publique où nous pouvons constater une croissance marquée des effectifs depuis la dernière décennie.

Pourcentage des syndiqués par rapport

à tous les
syndiqués
aux travailleurs
de l'industrie

Secteurs Industriels	1962	1967	1973	1962	1967	1973
Manufactures	40.8	39.5	30.6	42.5	45.3	44.7
Transports, Communica- tions et Services d'utilité publique	23.1	18.8	15.4	73.6	68.1	56.9
Construction	10.1	10.9	10.1	60.2	57.4	74.5
Services socio-culturels, commerciaux et person- nels	7.1	8.8	20.8	9.5	11.7	26.5
Forêts et pêche	2.6	2.5	1.2	45.6	58.5	54.0
Mines, carrières et puits de pétrole	3.5	3.0	2.8	62.5	53.6	66.2
Commerce	2.9	4.1	4.1	5.2	8.0	8.5
Agriculture	*	*	*	*	*	1.8
Administration publique	5.4	10.8	14.8	22.1	50.2	69.1
Finance, assurance et affaires immobilières	*	*	*	*	*	*
Autres	4.5	1.6	*	*	*	*

*Pourcentage négligeable

banques, des services et du commerce. Une proportion non négligeable de ces employés sont regroupés à l'intérieur d'"associations" qui ne sont pas reconnues comme syndicats même si elles remplissent plusieurs de ses fonctions. Ajoutons à ces deux facteurs l'opposition acharnée de certains "patrons" à la naissance d'un syndicat dans leur entreprise ainsi que les faiblesses ou les barrières des législations canadiennes face à la syndicalisation de certains employés.

D'un autre côté nous pouvons émettre l'hypothèse que le secteur syndiqué exerce une certaine influence sur le secteur non-syndiqué à cause, entre autres, de la crainte du syndicalisme de la part des employeurs de ce dernier secteur ainsi que des effets des forces du marché sur les conditions de travail des non-syndiqués. Notons ici que la province de Québec a adopté en 1934 la Loi des décrets de convention collective qui rend obligatoire cette influence du secteur syndiqué sur le secteur non-syndiqué à l'intérieur de certaines industries dans certaines régions⁵.

A part cette influence syndicale ou celle des forces du marché pour certaines catégories de travailleurs, les pouvoirs des travailleurs non-syndiqués face au patronat sont très limités surtout si l'on considère le fait que le taux de chômage moyen au Canada pour la période 1960-74 était de 5.3% et qu'il a fluctué entre 3.6% et 7.1% (voir annexe tableau B)⁶. C'est donc dire que dans plusieurs secteurs industriels l'offre de travail est supérieure à la demande, laissant ainsi le travailleur non-syndiqué sans pouvoir de négociation véritable. Ses conditions de travail reposent souvent sur la bienveillance patronale ou encore sur les législations des normes (minimales) de travail.

Ainsi que nous l'avons indiqué un peu plus haut, le mouvement syndical semble s'être stabilisé autour du tiers de la main-d'oeuvre rémunérée à l'extérieur du secteur agricole. Cependant, l'évolution du syndicalisme fut très irrégulière selon le secteur industriel ou géographique que nous considérons.

5. Nous élaborons un peu sur ce régime à la fin du chapitre IV.

6. Voir aussi, Osty S. et Zaidi, M.A., Labour Economics in Canada, Macmillan, second édition, 1972, Chap. V. et Conseil Economique du Canada, La poursuite de l'expansion, dixième exposé annuel, Information Canada, 1973, chapitre 8.

b) Philosophie et objectifs

Le patronat canadien insiste depuis toujours sur les vertus du libéralisme économique, sur la motivation à la productivité engendrée par les forces de l'offre et de la demande et, par conséquent, sur le rôle majeur joué par un marché libre de contraintes institutionnelles. Cependant, surtout depuis le début des années cinquante, il s'oriente progressivement vers la concentration industrielles, il favorise de plus en plus les associations patronales aux objectifs variés et il accepte plus facilement l'interventionnisme étatique et le syndicalisme ouvrier. Nous sous-entendons sur ce dernier point un syndicalisme que l'on qualifie d'"affaire", axé sur la négociation d'avantages économiques et non sur la contestation du système socio-politique. Toutefois, on peut rencontrer encore de nos jours certaines résistances acharnées à cette syndicalisation qui est pourtant légalisée et encouragée depuis plusieurs décennies au Canada.

Les entrepreneurs canadiens ont comme objectifs d'accroître au maximum leur marge de profit et le développement de leur entreprise ou de leur marché. Le premier objectif est un de longue période et dépend de la réalisation du second qui répond, lui, à un souci quotidien. Ainsi, on insistera sur le perfectionnement du "marketing" en même temps que l'on cherchera à minimiser les coûts de production. Cette attitude répond à une valeur fondamentale au patronat, l'"efficacité", qui ne va pas de pair sans difficulté avec les objectifs des syndicats ou de l'Etat, objectifs que nous aborderons un peu plus loin.

2) Les employés

a) Structure et pouvoir

Même si le mouvement syndical a évolué d'une façon remarquable depuis ses origines et surtout depuis la seconde grande guerre, il n'en demeure pas moins que les syndiqués représentent aujourd'hui environ le tiers des travailleurs non-agricoles (voir annexe, tableau C). Nous devons préciser que les 65% de non-syndiqués ne sont pas tous "syndicales" selon les législations canadiennes du travail. Plusieurs occupent par exemple des postes confidentiels ou de cadre qui les empêchent de se syndiquer. Cependant les raisons principales de la non-syndicalisation de la majorité des employés résident dans la nature des entreprises où ils travaillent (entreprises de quelques employés dispersées géographiquement) et dans l'attitude réticente de certains groupes de travailleurs face au syndicalisme ouvrier, e.g., certains groupes de professionnels et la majorité des employés cols blancs des secteurs de la finance, de l'assurance, des

Sur un autre plan, les questions concernant la gestion du personnel, l'embauche, la sélection, la classification, la promotion ou l'application d'une convention collective, relèvent généralement du bureau du personnel (ou de son équivalent) de chaque entreprise. Les associations patronales ne vont y jouer qu'un rôle très secondaire dans la majorité des cas en aidant à la formation des directeurs et agents de personnel.

Il est important de souligner ici certains aspects de l'industrie canadienne qui vont affecter directement les relations du travail. Premièrement, la domination des entreprises multinationales américaines dans plusieurs secteurs industriels influence la nature des relations patronales-ouvrières et en particulier les rapports de force avec les syndicats locaux. Ainsi, certains conflits sont engendrés par des tentatives de transposition de situations américaines au contexte canadien. D'un autre côté, l'évolution du syndicalisme canadien a été conditionnée en grande partie par la structure internationale des entreprises comme nous le soulignerons un peu plus bas. À ceci on peut ajouter les difficultés semblables que rencontrent les entreprises nationales pour s'adapter aux contextes socio-économique, politique et légal de chaque province du Canada où elles ont une unité de production. Cette multiplication des juridictions et cette diversité des contextes canadiens et nord-américains non seulement rendent plus complexes les relations patronales-ouvrières mais exigent de plus une gestion du personnel plus décentralisée.

Le pouvoir de l'employeur repose comme dans la plupart des pays capitalistes sur les conditions du marché ou, plus exactement, sur son degré de contrôle de la demande de travail ou sur le non-contrôle syndical de l'offre de travail. Le pouvoir patronal est ainsi fonction de la structure de production de l'entreprise ou, plus souvent, du degré de concentration de son industrie, soit au niveau de la production ou soit au niveau des relations du travail (voir de la négociation). C'est-à-dire qu'une entreprise multinationale ou nationale non dépendante exclusivement d'une production locale pourra plus facilement résister aux pressions syndicales. Comme ce genre d'entreprise occupe une place importante au Canada, nous pouvons avancer qu'une proportion non négligeable du patronat canadien possède un pouvoir de négociation imposant, dépendamment de la structure syndicale qui peut être elle aussi de nature internationale ou nationale.

A l'intérieur de chacune de ces catégories, la concentration des entreprises va varier considérablement en passant du degré très élevé des industries du tabac, des brasseries, des fabricants d'automobiles, des distilleries ou du raffinage du pétrole à celles au taux très faible du vêtement, du meuble, de l'impression commerciale ou de l'agriculture.

A l'intérieur de cette structure industrielle variée, nous retrouvons plusieurs associations d'employeurs dont l'importance et les objectifs sont tout aussi variés.

Nous estimons à environ 300 le nombre des associations formelles d'employeurs au Canada. Plusieurs de ces organismes comme l'association des Manufacturiers Canadiens et les Chambres de Commerce servent souvent de porte-parole des employeurs en ce qui concerne les relations industrielles en général. Leur rôle se situe avant tout au niveau des politiques globales, des politiques de l'Etat face aux employeurs dans les différents domaines de leur activité y compris celui du travail, des politiques des employeurs vis-à-vis l'évolution de la conjoncture économique, de l'industrie et des relations patronales-ouvrières. En ce qui concerne les relations industrielles et plus particulièrement la négociation collective, d'autres organismes (e.g., Centre des dirigeants d'entreprise du Québec, l'Association Canadienne des Pâtes et Papiers) cherchent surtout à former et à informer leurs membres. Enfin, certaines associations négocient pour les employeurs d'une industrie ou d'une partie d'industrie (construction, vêtement, imprimerie, camionnage, etc.). Parfois l'association se charge uniquement de la "technique" de la négociation. Parfois elle va jusqu'à ratifier l'entente du nom de ses membres². Ainsi, selon un document non publié du ministère du Travail, environ vingt pour cent (20%) des employeurs de plus de 500 employés ont négocié en groupe ou en association entre 1953 et 1968. Ces négociations multi-employeurs représentaient environ 30% des employés de ces unités.

Le reste des négociations étaient entreprises par un seul employeur³.

1. Voir tableau A à l'annexe pour les taux de concentration et autres caractéristiques des 40 principales industries au Canada en 1968.

2. Voir rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail, Les relations de travail au Canada, Bureau du Conseil Privé, Ottawa, 1968, p. 32. Le ministère du Travail du Canada a publié récemment un répertoire des (143) associations patronales au Canada ayant des fonctions de relations industrielles, 1975

3. En réalité le pourcentage du nombre de conventions avec un seul employeur devrait être plus important si on tenait compte des négociations impliquant moins de 500 employés. Voir sur ce sujet l'article de A.W.J. Craig et H.J. Waiglass, "La négociation collective; quelques perspectives", (Relations Industrielles, Vol. 23, No. 4, (1968), p. 582) qui est basée sur les mêmes données.

Les acteurs

Notre objectif dans ce chapitre est avant tout d'exposer la structure et l'importance des parties impliquées dans les relations patronales-ouvrières. De plus nous tenterons de faire ressortir brièvement ce qui semblent être les valeurs et les objectifs prédominants de chacun de ces groupes d'acteurs.

1) Le patronat (secteur privé)

a) Structure et pouvoir

Ainsi que nous l'avons souligné au début du chapitre II, l'entreprise privée occupe environ les 3/4 de l'activité économique canadienne si nous prenons comme base les dépenses nationales brutes. Par rapport aux gouvernements, elle est surtout présente dans les secteurs primaire et secondaire. Si nous établissons la répartition industrielle en termes du nombre d'employés par industrie, nous obtenons le tableau suivant:

Emploi par branche d'activité, 1974

-Industries productrices de biens	agriculture	473	5.1
	forêts, pêche et piégeage	106	1.0
	Mines, carrières et puits de pétrole	127	1.3
	manufactures	2,024	22.1
	construction	598	6.5
	-Services		
	transports et communications	694	7.5
	énergie électrique, gaz et eau	96	1.0
	commerce	1,575	17.2
	finances, assurances et affaires immobilières	446	4.8
-Toutes les branches d'activité	services socio-culturels, comm. et personnels	2,386	26.1
	administration publique	613	6.7
		9,137	100.0

Source: Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001.

5. D'où le rôle vital des moyens de communication et, en particulier, l'importance politique historique des chemins de fer au Canada.

Enfin, il ne faut pas oublier le caractère cosmopolite de la population canadienne et de ses effets sur le comportement de certains groupes. Ce phénomène est surtout remarqué à l'intérieur de la Province de Québec où plus de 80% de la population est francophone par rapport à l'ensemble de l'Amérique du Nord qui est anglophone. Sans aucun doute des facteurs explicatifs importants de l'évolution du mouvement ouvrier québécois, les caractéristiques culturelles et les antécédents historiques particuliers de cette province ont de plus affecté ses orientations économiques et politiques.

A cette caractéristique s'ajoute un climat propre aux pays nordiques avec les chaleurs de la saison estivale et les froids rigoureux de l'hiver. Climat qui influence l'activité de plusieurs industries (cycles saisonniers) et, ainsi, la durée de l'emploi ou encore le processus de la négociation collective.

tout au long de la frontière nord des Etats-Unis, territoire qui n'est cependant habité que par une faible population d'un peu plus de vingt millions de personnes.⁵ Ceci implique, entre autres, des difficultés au niveau de l'organisation syndicale et de certaines négociations collectives (e.g. employés de chemin de fer ou ceux des postes).

de négocier de "bonne foi" est inscrite dans les textes de loi. En résumé une série de législations importantes ont été adoptées au niveau des gouvernements et ont tracé l'orientation du système des relations du travail que nous connaissons aujourd'hui. Depuis 1950 plusieurs modifications et raffînements ont été apportés à ces lois. Cependant, l'essence du système tel que conçu à la fin des années quarante n'a pas été modifiée.

Donc les relations du travail au Canada sont actuellement gouvernées par onze lois ou moins semblables dont l'inspiration principale est américaine, même si on peut déceler une certaine influence britannique et australienne lors des premières versions de notre législation. On doit cependant souligner que le cadre légal canadien se distingue par un interventionnisme et une réglementation plus poussée de la représentation syndicale et du processus de négociation.

Il est à noter que les relations du travail peuvent être affectées par certains aspects du droit civil (e.g. injonctions) et du droit criminel (e.g. actes lors de grèves et picketage), ou encore par certaines législations sur les normes (minimales) de travail comme les salaires, les congés ou les heures de travail, et sur des situations de conflits ouverts d'intérêt public.

Enfin, nous devons souligner que l'existence de deux niveaux supérieurs de gouvernement sous-entend une séparation des compétences entre les deux pouvoirs politiques, fédéral et provincial. Les spécialistes s'entendent sur le fait que la réglementation des relations du travail relève principalement, mais non exclusivement, des législatures provinciales. Il en est de même pour les lois sur les normes de travail. Le parlement fédéral a juridiction sur certains secteurs lorsqu'ils entrent dans une catégorie de pouvoirs qui lui sont dévolus par l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique (article 91) comme par exemple ce qui touche les dispositions du code criminel, le trafic et le commerce interprovincial, le service postal ou encore les relations internationales.

4) Autres

Certains autres points pertinenent aux relations du travail méritent d'être énumérés brièvement ici. Sur le plan géographique, il est important de rappeler que le Canada couvre un territoire immense de l'Atlantique au Pacifique,

engendre une certaine domination des secteurs industriels de pointe par les capitaux américains avec les risques et les difficultés que cela implique au niveau de l'autonomie politique des Canadiens.

Ces quelques éléments du contexte socio-économique expliquent en partie certaines caractéristiques des relations du travail, telles les structures syndicales et celles de la négociation dans plusieurs secteurs industriels où règnent les entreprises multinationales américaines. Nous reviendrons sur ces caractéristiques structurelles dans les deux chapitres qui vont suivre.

3) Plan légal

Les origines de la législation canadienne du travail sont avant tout fédérales. Plusieurs années après l'expérience britannique et quelques années avant les législations française et américaine, une première loi fédérale du travail est adoptée (1872). Après la condamnation de typographes torontois à la suite d'une grève, le parlement canadien adoptait deux lois qui rendaient légales la constitution d'associations de travailleurs ainsi que la grève et le piquetage pacifique, légalité qui fut reconnue par le droit criminel canadien dès 1900. Entre 1900 et 1935, les différents parlements du Canada, après avoir adopté une attitude semblable à celle du gouvernement central, ont surtout légiféré sur le problème des conflits de travail. On met sur pied des mécanismes de règlement pacifique des conflits qui reposent au début sur un interventionnisme (conciliation, enquêtes, arbitrage) volontaire mais qui devient rapidement obligatoire. L'Etat s'implique de plus dans le processus même de la négociation collective contrairement aux expériences européennes.

Ce n'est qu'avec la seconde guerre mondiale que les différentes législatures canadiennes, s'inspirant du Wagner Act américain, ont modifié l'orientation de leur législation.⁴ Plutôt que de chercher surtout à protéger le public contre les arrêts de travail, on veut maintenant protéger le droit de syndicalisation des travailleurs et ainsi favoriser la négociation collective. L'ingérence de l'employeur face à l'organisation syndicale est interdite, la procédure d'accréditation de l'unité syndicale est établie et l'obligation

3. Pour une analyse de l'évolution de la législation, voir H.D. Woods, *Labour Policy in Canada*, Second Edition, Macmillan 1973. Chapitre III.

4. United States National Labour Relations Act, July 5, 1935.

L'influence de cette loi américaine s'est d'abord manifestée à travers les législations de la Colombie-Britannique et de l'Ontario en 1943 et du Gouvernement central en 1944 (PC 1003).

2) Plan socio-économique

La société canadienne repose sur un système économique capitaliste de type "entreprise mixte". En effet, même si le rôle économique de la corporation privée est de loin le plus important, la part de l'activité économique occupée par les différents niveaux de gouvernement est sans cesse croissante ainsi que nous l'indique le tableau suivant:

Dépenses des trois niveaux de gouvernement (\$ millions)				
Année	P.N.B. totales	P.N.B. Dépenses en % du	Dépenses en biens en % du	P.N.B.
1950	18,491	4,080	22.0	2,449
1960	38,359	11,380	29.6	6,841
1970	85,610	31,112	36.3	19,782
1973	118,902	44,751	37.6	27,174
Sources: Statistique Canada, Comptes Nationaux des Revenus et dépenses, cat. 13-001 et Ministère des Finances, Compte rendu de la situation économique, 1974				

De plus ces chiffres ne soulignent pas la réglementation (socio-économique) de plus en plus importante de l'activité de l'entreprise privée par les différents gouvernements canadiens. "Cependant, malgré cette participation croissante de l'Etat, l'économie demeure largement dirigée par des forces concurrentielles et institutionnelles créées par des particuliers et des organismes qui poursuivent des buts économiques et sociaux qui leur sont propres".²

Le Canada qui se classe parmi les pays industrialisés est surtout reconnu pour l'importance de son secteur primaire (matières premières) par rapport au secteur secondaire de transformation. De plus, comme dans tout pays industrialisé, le secteur des services (tertiaire) occupe une place prédominante. Le Canada se caractérise donc par un niveau de vie parmi les plus élevés au monde, engendré en grande partie par les besoins de matières premières de l'industrie américaine, par la technologie et la proximité des marchés américains. Cependant cet apport américain au développement de l'économie canadienne a

2. Rapport de l'Equipe spécialisée en relations de travail. Les relations du travail au Canada, Bureau du Conseil privé, Ottawa, 1968, p. 14.

Les aspects du contexte canadien que nous avons choisis de souligner dans ce chapitre sont loin d'être exhaustifs. Ils sont cependant des plus pertinents à une vision macroscopique d'un système de relations du travail.

1) Plan politique

Sous l'angle de l'organisation politique, le Canada a adopté la solution fédérative qui accorde des pouvoirs distincts aux autorités centrale et provinciales (dix provinces). A ces deux niveaux de gouvernement s'ajoutent les autorités municipales qui jouissent aussi, bien qu'elle soit plus restreinte, d'une certaine compétence. Sur le plan des relations du travail, les gouvernements fédéral et provinciaux ont chacun, comme nous le soulignerons un peu plus loin, une responsabilité particulière. Les municipalités, de leur côté, sont considérées au même titre que les employeurs privés.

Notons aussi que le régime politique, du type "démocratie libérale", est caractérisé par un système parlementaire se rapprochant grandement du modèle britannique. Essentiellement bipartite au début, il semble que depuis quelques années les tiers-partis sont à y acquiescer une importance non négligeable aussi bien au niveau fédéral qu'au niveau provincial. Ce qu'il faut cependant en retenir comme étant pertinent aux relations du travail et aux conflits de travail en particulier, c'est ce lien entre l'exécutif et le législatif, entre le cabinet des ministres formé par le parti au pouvoir et la chambre des députés appartenant aux divers partis. Comme généralement nous connaissons un gouvernement majoritaire absolu et comme le principe de la solidarité de parti lie les députés aux positions du caucus du parti et surtout au cabinet dans le cas du parti majoritaire, la différence entre les pouvoirs exécutif et législatif est souvent très ténue. Ainsi, il sera difficile à la chambre des députés d'intervenir à titre d'arbitre impartial lors d'un conflit entre l'Etat et un groupe de ses employés.

1. Les territoires du Nord-ouest et du Yukon sont sous la juridiction du gouvernement Canadien. Ils sont administrés par un Conseil qui possède un pouvoir législatif limité dans certains domaines. Ainsi le Code du Travail Canadien qui prévaut sur ces territoires est complété ou amendé par les ordonnances émises par le Conseil et ratifiées par le Gouvernement Canadien.

interrogations. Nous désirons fournir un document d'information "objectif" sur le système des relations du travail au Canada.

Etant donné cette orientation, il nous est apparu pertinent de baser notre présentation sur les travaux de J. Dunlop³ et A.W.J. Craig⁴ pris dans leur dimension macroscopique. Ces modèles beaucoup plus opérationnels que conceptuels nous fournissent les éléments d'une analyse descriptive des relations patronales-ouvrières. Ainsi avons-nous choisi de regrouper nos variables sous trois chapitres: le contexte canadien (chapitre II), les acteurs (chapitre III) et les mécanismes d'interaction (chapitre IV).

Précisons des maintenant que le prochain chapitre décrit brièvement les aspects sociologique, politique, juridique et économique du système canadien. Au chapitre suivant nous dégageons la nature et la structure des différents groupes d'acteurs sur la scène des relations de travail. De plus, nous risquons à suggérer une interprétation sommaire de leur philosophie et de leurs objectifs respectifs. Au chapitre IV, nous discutons des mécanismes d'interaction entre les acteurs décrits antérieurement. Même si nous insistons sur le secteur syndiqué, nous disons quelques mots du secteur non-syndiqué. Nous expliquons la nature du processus de négociation avec ses options variées ainsi que le contenu des résultats possibles de ses interactions.

3. Industrial Relations Systems, New-York, Holt, 1958.

4. "A model for the analysis of industrial relations systems", paper presented at the annual meeting of the Canadian Political Science Association, June 7, 1967.

Il est à noter ici que d'autres approches ont été proposées en ce qui concerne les Relations Industrielles. Plusieurs de ces dernières ont été discutées par BLAIN et GENNARD dans "Industrial Relations Theory - A Critical Review", (British Journal of Industrial Relations Vol. 8, no. 3, 1970) ou plus récemment par K. LAFFER dans "Is Industrial Relations an Academic Discipline?" (Journal of Industrial Relations, March 1974)

Introduction

Le présent essai cherche à dégager les grandes lignes du système opérationnel des relations du travail au Canada. Nous utilisons le terme "système opérationnel" par opposition à "système conceptuel". Le premier se situe au niveau de la description de la réalité des relations institutionnalisées du "monde du travail", tandis que le second cherche à expliquer le premier par l'intermédiaire de variables et de modèles abstraits.¹ Nous nous bornerons pour notre part à la première perspective, soit celle de présenter les principaux éléments des relations du travail au Canada sans chercher à en fournir une explication théorique.

Les termes "système des relations du travail" ou "système des relations industrielles" englobent un ensemble imposant de variables interdépendantes entre elles qui établissent, plus ou moins directement, les normes et les règles, formelles et informelles, des différentes relations dynamiques de l'emploi.² Nous pensons aux questions de sécurité du revenu et des normes du travail, aux techniques de gestion du personnel, au problème de la satisfaction au travail, au marché du travail, au chômage ... ou encore au processus de la négociation collective en tant que tel. C'est sur ce dernier point que nous croyons devoir insister dans les pages qui vont suivre. Non pas qu'il est le plus important en soi mais plutôt parce qu'il est généralement l'objet des interrogations sur tout système de relations industrielles. Notre objectif consiste justement à décrire en quelques pages le système canadien afin de répondre à quelques-unes de ces

1. Voir, H.G. Heneman, Jr., "Conceptual Systems of Industrial Relations", in Reprint No. 57, Industrial Relations Center, University of Minnesota, ou Labour Economics, second-ed., South-Western Publ. Co., 1965, Chapitre 4 et Appendice A.
2. Voir, Goodman et al., "Rules in industrial relations theory: a discussion", in Industrial Relations Journal, Spring, Vol. 6 no 1, 1975 p. 14-30.

Breve description du
système des relations du travail
au Canada

Table des Matières

Page

Avant-propos	I
Introduction	1

Contexte canadien	II
-------------------	----

1) Plan politique	3
2) Plan socio-économique	4
3) Plan légal	5
4) Autres	6

Les acteurs	III
-------------	-----

1) Le patronat	8
a) structure et pouvoir	8
b) philosophie et objectifs	11
2) Les employés	11
a) structure et pouvoir	11
b) philosophie et objectifs	19
3) L'Etat	20
4) Organismes privés	21
5) Le public	22

Mécanismes d'interaction	IV
--------------------------	----

1) Secteur non-syndiqué	24
2) Secteur syndiqué	24
a) contrat collectif	25
b) unités d'accréditation et de négociation	26
c) la négociation collective	28
1) forme	28
ii) fréquence	29
iii) étapes	30
iv) objet des négociations	32
d) gestion des conditions de travail	34
i) sous l'autorité patronale	34
ii) sous l'autorité de la loi	35
3) Secteurs spéciaux	35
a) secteur "public"	35
b) secteurs régis par décret (Québec)	37

Conclusion	V
------------	---

ANNEXE	40
--------	----

BIBLIOGRAPHIE	46
---------------	----

Le présent document doit être perçu comme une brève introduction au système canadien des relations du travail. Avant tout descriptif, il est destiné aux lecteurs qui ne sont pas encore familiers avec plusieurs caractéristiques importantes des mécanismes et procédures des relations du travail au Canada.

L'expérience nous a souvent souligné un besoin d'information condensée sur les systèmes de relations du travail ou sur certains aspects particuliers de ces relations dans différents contextes nationaux. Cette information doit être raisonnablement courante malgré l'évolution constante de la situation du travail. De plus, le matériel utilisé peut être trompeur à moins qu'il ne soit relié à un cadre explicatif plus large des relations du travail.

Afin de pouvoir répondre à ces nécessités, un schéma général a été développé pour orienter les exposés synoptiques des systèmes nationaux de relations du travail. Ce schéma a été utilisé pour notre brève présentation du système canadien. Si le présent essai s'avère d'une certaine utilité, la possibilité de répéter l'expérience pour d'autres pays sera alors prise en considération.

Il est à espérer que cet ouvrage suscitera l'intérêt pour le sujet et aidera à une meilleure compréhension du domaine complexe des relations sociales. Les commentaires et les suggestions des lecteurs seront grandement appréciés.

Plusieurs personnes ont contribué à la préparation de ce document par leurs critiques et leur aide technique. Il est nécessaire de souligner l'apport spécial de messieurs J. Robin, B. Fortin, Y. Moisan et K. Eaton. Ce travail a été rédigé sous la direction du Dr. Garfield Clark.

R.K. Moores

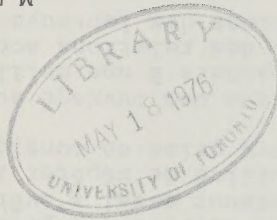
Directeur Intérimaire

Relations en matière d'emploi

Brève description du système des relations
du travail au Canada

Une étude préparée
par André Beaucage

Direction des relations en matière d'emploi
Ministère du Travail du Canada



L'honorable John Munro
Ministre

M.T.M. Eberlee
Sous-ministre

Ottawa
Mars 1976

BREVE DESCRIPTION DU SYSTEME DES
RELATIONS DU TRAVAIL AU CANADA

par André Beaucage
Direction des Relations en
matière d'emploi
Ministère du Travail du Canada

Ottawa
Mars 1976



Travail
Canada
Labour
Canada